

รูปแบบแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน
ของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี

The Work Motivation Models that Affects the Achievement Operation
of Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi

โชตสุรัตน์ พงษ์พันธ์¹ / รักเกียรติ หงษ์ทอง²

Chotsurat Pongphun¹/ Rakkait Hongthong²

¹นักศึกษาลัทธิสุตตรัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

¹Student Master of Public Administration in Public Administration Phetchaburi Rajabhat University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ที่ปรึกษาหลัก หลักสูตรรัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

² Asst. Prof. Dr., Master of Public Administration in Public Administration

Phetchaburi Rajabhat University

Corresponding author: E-mail: chotsurat01@gmail.com

(Received: February 20, 2023; Revised: March 16, 2024; Accepted: June 22, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี (2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี (3) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี และ (4) เสนอรูปแบบแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี จำนวน 104 คน สำหรับผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ระดับลึก ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี และ นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ 7 คน (หัวหน้าทีม) รวมทั้งสิ้น 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า (1) แรงจูงใจการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (2) ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้าน มีผลสัมฤทธิ์อยู่ใน

ระดับมาก (3) แรงจูงใจการทำงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ (4) รูปแบบแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ที่มีความชอบธรรมและเที่ยงธรรม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การฝึกอบรมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีความมั่นคงสวัสดิการ

คำสำคัญ: รูปแบบแรงจูงใจการทำงาน แรงจูงใจ ผลสัมฤทธิ์ กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

Abstract

This mixed methods research aimed to study: (1) the motivation of personnel who were bestowed on Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi, (2) the achievement of personnel who were bestowed upon Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi, (3) the work motivation models that affects the achievement Operation of Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi, and (4) the proposal of a model of work motivation that affects the performance of Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi. The samples used in the research were 104 personnel under the Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi. The in-depth interviews included 7 cultural scholars in operation including a head of division which was total of 8 people. Data were analyzed by using descriptive and inferential statistics methods which were percentage, frequency, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. Analytical results were: (1) Motivation of the Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi in overall and in terms of aspects the motivation was at a high level. (2) The achievement of the funeral administration group that was bestowed on Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi in overall and in terms of aspects was at a high level. (3) Motivation of the Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi, in the respect aspect, the achievement aspect, and terms of security needs, there was a statistically significant correlation with the achievement of the Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi was at the 0.001, 0.01 and 0.05 levels, respectively. And (4) the relationship model of motivation and the achievement of the Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi was the motivation to work in various forms such as salary and overtime payment, which were righteous and fair,

promoting teamwork, training, and creating a good working environment security and welfare in the service.

Keywords: Work Motivation Model, Motivation, Achievement, Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi

บทนำ

กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี เป็นกลุ่มงานในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้รับมอบภารกิจเกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานโดยพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว มีพระบรมราโชบายเกี่ยวกับพิธีการศพที่พระราชทานให้แก่ผู้วายชนม์ ซึ่งประกอบคุณงามความดีต่อประเทศชาติที่มีสิทธิตามหลักเกณฑ์ของสำนักพระราชวังไปให้รัฐบาลดำเนินการโดยกระทรวงวัฒนธรรมโดยตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานตามภารกิจพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ซึ่งจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามโบราณราชประเพณีและแนวทางปฏิบัติอย่างครบถ้วนถูกต้อง เรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้บุคคลผู้ประกอบคุณงามความดี ที่เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ ได้รับเกียรติอันสูงยิ่งในวาระสุดท้ายแห่งชีวิตอย่างทั่วถึง ทั้งประเทศตามพระราชประสงค์ อย่างสมพระเกียรติประกอบกับกระทรวงวัฒนธรรมมีพันธกิจในการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ทำนุบำรุงและสร้างนวัตกรรมการศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ให้มีการรักษา สืบทอดและพัฒนาอย่างยั่งยืน (กระทรวงวัฒนธรรม, 2563)

ปัจจุบันกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี มีสภาพการปฏิบัติงานของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน คือบุคลากร มีการเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานของบุคลากรลดลง พนักงานขาดอิสระในการตัดสินใจแสดงความคิดเห็นได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากปัญหาทัศนคติและค่านิยมดั้งเดิม ในเรื่องการให้ความสำคัญกับลำดับชั้นของการบังคับบัญชา จึงขาดความกล้าหาญที่จะโต้แย้งเมื่อเห็นว่าคำสั่งนั้นไม่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ที่กล่าวถึงบุคคลที่ทำงานทุกคนมีความคาดหวังผลจากการทำงานทั้งสิ้น และในขณะเดียวกันองค์กรก็มีความคาดหวังให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรจึงมีความต้องการบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความต้องการของบุคลากรแต่ละคนที่เข้ามาทำงานในองค์กรมีความแตกต่างกัน บางคนทำงานเพื่อความอยู่รอด บางคนทำงานด้วยความความรัก ทำให้ในบางองค์กรมีการลาออกของบุคลากรบ่อย บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานไม่เต็มประสิทธิภาพ งานล่าช้า

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี โดยศึกษากระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้หลักทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่นำแนวคิดเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานทั้งที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรในองค์กรมากที่สุด เพื่อนำผลที่ได้มา

เป็นข้อมูลในการวางแผน ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง มีแนวทางในการบริหารจัดการขีดความสามารถ และผลงานของ บุคลากรได้อย่าง ชัดเจนขึ้น ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการสร้างความเข้มแข็งในการทำงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี
4. เพื่อเสนอรูปแบบแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี โดยกำหนดตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ (1) ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย (2) ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) ด้านความยอมรับนับถือ และ (5) ด้านการได้รับความสำเร็จ

ตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ได้แก่ (1) ด้านบริหารทั่วไป (2) ด้านการปฏิบัติการ (3) ด้านวิชาการ และ (4) ด้านประสานงานและบริการ
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

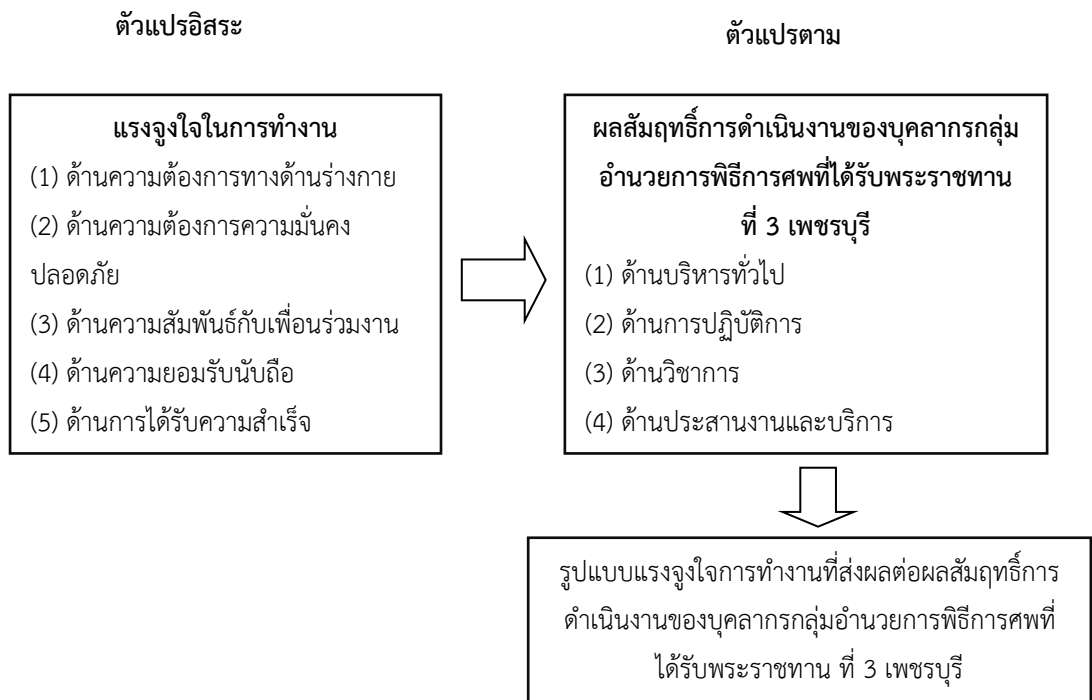
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ประกอบด้วยข้าราชการ 14 คน พนักงานราชการ 34 คน จ้างเหมาบริการ 76 คน คนขับรถตู้ 8 คน คนขับรถกระบะ 1 คน คนขับรถ 6 ล้อ 6 คน รวมทั้งหมด 139 คน (สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดเพชรบุรี, 2564: 5) การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาวิจัยในกลุ่มของ บุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนน้อย และอยู่หลายจังหวัดห่างไกล (กาญจนบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม ประจวบคีรีขันธ์) ทำให้การเดินทางไปจัดเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิง

คุณภาพของผู้ศึกษาวิจัยไม่สะดวก ผู้วิจัยจึงใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 125) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้การดำเนินงานและการประสานในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณในแต่ละจังหวัดมีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) คือ 1) หัวหน้ากลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี 2) นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ 7 คน (หัวหน้าทีม) รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ประกอบด้วยข้าราชการ 14 คน พนักงานราชการ 34 คน จ้างเหมาบริการ 76 คน คนขับรถ 8 คน

คนขับรถกระบะ 1 คน คนขับรถ 6 ล้อ 6 คน รวมทั้งหมด 139 คน และกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ คนขับรถตู้ คนขับรถกระบะ คนขับรถ 6 ล้อ จำนวนทั้งสิ้น 104 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 125) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี จากตำรา เอกสารทางวิชาการ และการทบทวนรายงาน การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี เพื่อกำหนดขอบเขตของงานวิจัย และสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถามที่สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องรูปแบบแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4) ระดับการศึกษา (5) ตำแหน่งงาน (6) อายุการทำงาน (7) ระยะเวลาการการจ้างงาน มีจำนวน 7 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจการทำงาน ได้แก่ (1) ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย (2) ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) ด้านความยอมรับนับถือ และ (5) ด้านการได้รับความสำเร็จ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ได้แก่ (1) ด้านบริหารทั่วไป (2) ด้านการปฏิบัติการ (3) ด้านวิชาการ และ (4) ด้านประสานงานและบริการ มีจำนวน 20 ข้อ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นการสอบถามระดับการพัฒนาการท่องเที่ยว มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

3. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบความถูกต้อง (Correctively) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง (Correctively) ทางด้านเชิงเนื้อหา รวมถึงภาษา และสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม

3.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Content Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตาม วัตถุประสงค์แต่ละข้อ (Indexes of Item - Objective Congruence : IOC) จากการคำนวณหาค่า IOC ครั้งนี้ ได้เท่ากับ 1.00

3.3 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try – Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลโดยใช้การเก็บข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 104 ชุด กับบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากเอกสารหนังสือ ตำราทางวิชาการต่าง ๆ สถิติ หรือทะเบียนของหน่วยงาน แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต โดยทำการศึกษาจาก ทฤษฎีที่เกี่ยวกับ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ผลจากงานวิจัย และสิ่งตีพิมพ์ ทั้งใน และต่างประเทศ

4.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจการทำงาน และผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์แรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี โดยใช้การวิเคราะห์

การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มีลักษณะตรงกับที่ผู้วิจัยต้องการ สามารถให้ข้อมูลได้อย่างเที่ยงตรงมีคุณภาพ และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ได้แก่ 1) หัวหน้ากลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี 2) นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ 7 คน (หัวหน้าทีม) รวมทั้งสิ้น 8 คน ดังนี้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นการใช้คำถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถออกความเห็นหรือให้ข้อมูลได้อย่างเปิดกว้าง โดยแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

2.1 แรงจูงใจการทำงานของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

2.2 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

2.3 รูปแบบแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีการจัดการข้อมูลดังนี้ คือนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูล เพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุป

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 91.30) มีอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 39.40) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 80.80) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 78.80) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธี (ร้อยละ 59.70) มีอายุการทำงาน 3-4 ปี (ร้อยละ 49.10) และมีระยะเวลาการจ้างงานทุก 6 เดือน (ร้อยละ 64.40)

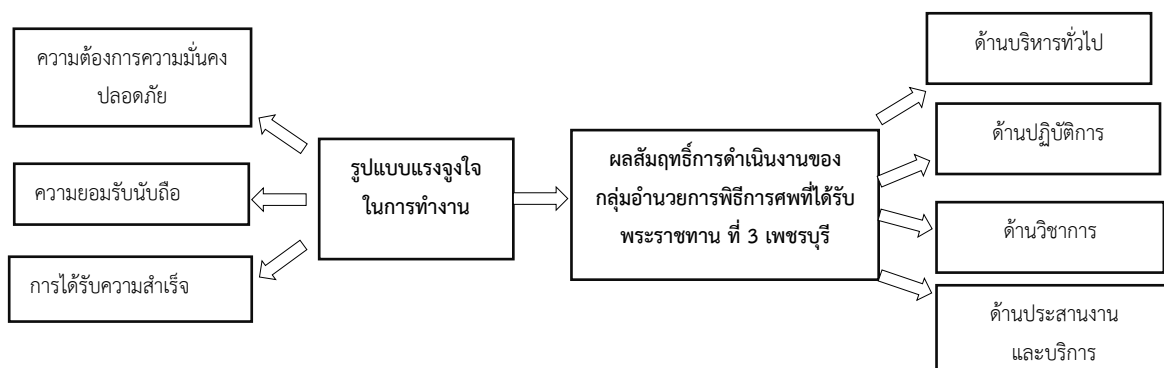
2. แรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

(ค่าเฉลี่ย = 3.97) ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ด้านความยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.77) และด้านการได้รับความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.71)

3. ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ในภาพรวม มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 3.88) ด้านการปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย = 3.84) ด้านประสานงานและบริการ (ค่าเฉลี่ย = 3.83) และด้านวิชาการ (ค่าเฉลี่ย = 3.82)

4. รูปแบบแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ที่มีความชอบธรรมและเที่ยงธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพในการปฏิบัติงาน และความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี บ้านพักอาศัย การได้รับคำชมเชยเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป การเพิ่มประสบการณ์การทำงาน การสร้างความรู้ ฝึกทักษะการทำงานจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การฝึกอบรม กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผลอยู่เสมอ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย การอยู่ในกฎระเบียบ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สิทธิการเข้าถึงการรักษาพยาบาล การเก็บเงินฝาก สิทธิช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุจำเป็น กองทุนเพื่อนช่วยเพื่อน ความมั่นคงสวัสดิการ ทุกปัจจัยล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ซึ่งส่งผลให้พนักงานในองค์กรเกิดแรงจูงใจ แรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด อันเป็นผลดีต่อหน่วยงาน

จากผลการวิจัยที่ได้ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์รูปแบบแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรีได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี

ที่มา: โชตสุรัตน์ พงษ์พันธ์ (2565)

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี

แรงจูงใจในการทำงาน		ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี				
		B	S.E.	สปส.	t	Sig.
		Beta				
(ค่าคงที่)		0.307	0.184	-	1.672	0.098
1.	ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย	0.095	0.063	0.102	1.515	0.133
2.	ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	0.163	0.072	0.176	2.265	0.026*
3.	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.159	0.087	0.163	1.824	0.071
4.	ด้านความยอมรับนับถือ	0.255	0.076	0.278	3.348	0.001***
5.	ด้านการได้รับความสำเร็จ	0.263	0.081	0.283	3.230	0.002**
หมายเหตุ	* $p \leq 0.05$	R	= 0.898			
	** $p \leq 0.01$	R ²	= 0.806			
	*** $p \leq 0.001$	R ² ปรับ	= 0.796			
		F	= 81.437			
		ระดับนัยสำคัญ	= 0.000			
		Durbin-Watson	= 1.536			

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี จากการทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 1.536 คือ ตัวแปรอิสระประกอบด้วย (1) ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย (2) ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) ด้านความยอมรับนับถือ และ (5) ด้านการได้รับความสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงอิสระในตัวเอง โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับสูง 0.898 และพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 79.60-80.60 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการได้รับความสำเร็จ ($\beta_{\text{ความสำเร็จ}} = 0.283$, Sig. = 0.002) ด้านความยอมรับนับถือ ($\beta_{\text{ยอมรับนับถือ}} = 0.278$, Sig. = 0.001) ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ($\beta_{\text{ความมั่นคง}} =$

0.176, Sig. = 0.026) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta_{\text{เพื่อนร่วมงาน}} = 0.163$, Sig. = 0.071) และด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ($\beta_{\text{ด้านร่างกาย}} = 0.102$, Sig. = 0.133) โดยตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ได้แก่ ด้านความยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านการได้รับความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านการได้รับความสำเร็จ และด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

จากตารางที่ 1 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} Y &= a + b_2x_2 + b_4x_4 + b_5x_5 \\ &= 0.307 + 0.163 (\text{ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย}) + 0.255 (\text{ด้านความยอมรับนับถือ}) \\ &\quad + 0.263 (\text{ด้านการได้รับความสำเร็จ}) \end{aligned}$$

Y หมายถึง ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ซึ่งมีความเหมาะสมกับค่า R^2 (Coefficient of Determination) ในระดับสูงซึ่งมีค่าเท่ากับ = 0.806 โดยสมการพยากรณ์ดังกล่าวพบค่าคงที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

แรงจูงใจการทำงาน พบว่า แรงจูงใจการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี มีแรงจูงใจที่ดีเป็นแรงขับเคลื่อนให้พยายามปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และได้มาตรฐาน ตลอดจนมีความเป็นเลิศตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่กล่าวว่า คนทุกคนมีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไป และความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction-Progression Process) ความต้องการเหล่านั้น จัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 ลำดับ จากลำดับความต้องการขั้นต่ำสุด ไปสู่ความต้องการขั้นสูงสุด ดังต่อไปนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานในปัจจุบันเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น ดังนั้น องค์กรจึงต้องดูแลในเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ ของพนักงานให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาในส่วนนี้ให้ได้ก่อนเป็นเบื้องต้น จากนั้นความต้องการในระดับต่อ ๆ ไป จึงจะเกิดขึ้น 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) เมื่อพนักงานได้รับปัจจัย 4 แล้ว ในขั้นตอนลำดับถัดมาจึงเป็นความต้องการความมั่นคงในสิ่งที่ได้รับ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคง และมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำองค์กรสามารถตอบสนองส่วนนี้ได้โดยการประกันสุขภาพ ประกันชีวิต หรือโครงการบำเหน็จบำนาญให้แก่พนักงาน 3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการ

ที่จะมีเพื่อน กลุ่ม คนที่รัก ไว้วางใจ และรักเรา เพื่อพูดคุย ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพราะโดยธรรมชาติมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว แต่ชอบอยู่เป็นกลุ่มหรือสังคม ดังนั้น ผู้นำองค์กรอาจจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมหรือชมรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ เช่น ชมรมดนตรีไทย ชมรมฟุตบอล เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมร่วมกัน 4) ความต้องการด้านเกียรติยศ (Esteem Needs) คือ ต้องการให้บุคคลอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ดังนั้น ผู้นำองค์กรอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม 5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต หรือสมหวังในชีวิตบรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา (Self-Realization หรือ Self-Actualization) ได้ใช้ความสามารถสูงสุดที่มีแสดงออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังในชีวิต ดังนั้น ผู้นำสามารถช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้ โดยการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายให้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิพิญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการประเมินโดยภาพรวม พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับและยกย่อง พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการประเมินโดยภาพรวม พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานทิพย์ อิมจิต (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิจักขณา ไชยपालะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ตรัง ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ได้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน

ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี พบว่า ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้าน มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ได้ดำเนินงานตามภารกิจพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน โดยได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามโบราณราชประเพณี และแนวทางปฏิบัติอย่างครบถ้วนถูกต้อง เรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้บุคคลผู้ประกอบคุณงามความดี ที่เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ ได้รับเกียรติอันสูงยิ่งในวาระสุดท้ายแห่งชีวิตอย่างทั่วถึง ตามพระราชประสงค์ อย่างสมพระเกียรติประกอบกับกระทรวงวัฒนธรรมมีพันธกิจในการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทำนุบำรุงและสร้างนวัตกรรมการศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ให้มีการรักษา สืบทอดและพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (2564) ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้ 1) งานบริหารทั่วไป ได้แก่ ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ และงานบุคคล ปฏิบัติงานการเงิน และงานพัสดุ จัดเวรรักษาการณประจำสำนักงานและสถานที่จัดเก็บเครื่องเกียรติยศประกอบศพ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งของเครื่องใช้เกี่ยวข้องของกลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย 2) งานด้านปฏิบัติการ ได้แก่ อำนวยการประสานงาน และปฏิบัติงานด้านพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานตามหมายรับสั่ง ในเขตความรับผิดชอบ สนับสนุนการปฏิบัติงานกับกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ จัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องเกียรติยศประกอบศพ และสิ่งของเครื่องใช้พระราชทานที่เกี่ยวข้อง จัดการฝึกอบรม ทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรัฐพิธี งานศาสนพิธี และพิธีการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย 3) งานด้านวิชาการ ได้แก่ จัดทำแผนงานประจำปี และกิจกรรมโครงการที่เกี่ยวข้องของกลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำวัน และประจำเดือนของกลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ประเมินผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธีประจำเดือนตามแนวทางที่กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานกำหนด 4) ด้านการประสานงานและการบริการ ได้แก่ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ชี้แจง ให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง และประชาสัมพันธ์ภารกิจด้านพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานของสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง หรือความร่วมมือในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายในพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจ ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุ ศรจันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขต

กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการประเมิน โดยภาพรวม ด้านการประชุมเพื่อทบทวนผลการปฏิบัติงาน ด้านการวิเคราะห์ ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิผล อยู่ในระดับดี รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิจักขณา ไชยपालะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลวัฒนะแพทยตราง ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลวัฒนะแพทยตราง ด้านผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธนันท์ ศิริไทย (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิม สุขเจริญ (2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความยอมรับนับถือ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านการได้รับความสำเร็จ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี มีแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานกลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานให้ประสบผลสำเร็จ ได้มาตรฐานความเป็นเลิศตามที่หน่วยงานตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชร พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานทิพย์ อัมจิต (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมทั้งยัง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิจักขณา ไชยपालะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวัฒนแพทย์ตรัง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร ฐานิการ (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ปัจจัยค่าจูงมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม : กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับในงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิม สุขเจริญ (2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านได้รับการยอมรับนับถือ มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีระดับของความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.464$)

รูปแบบแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี

พบว่า หัวหน้าและนักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี มีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ที่มีความชอบธรรมและเที่ยงธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพในการปฏิบัติงาน และความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี บ้านพักอาศัย การได้รับคำชมเชยเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างความรู้ ฝึกทักษะการทำงานจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การฝึกอบรม กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผลอยู่เสมอ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย การอยู่ในกฎระเบียบ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สิทธิการเข้าถึงการรักษาพยาบาล การเก็บเงินฝาก สิทธิช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุจำเป็น กองทุนเพื่อนช่วยเพื่อน ความมั่นคงสวัสดิการ ทุกปัจจัยล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ซึ่งส่งผลให้พนักงานในองค์กรเกิดแรงจูงใจ แรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด อันเป็นผลดีต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิคเตอร์ (Victor,

2014) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษา (กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอเดลลอสลิน รัฐออนโต ประเทศไนจีเรีย) ผลการศึกษาพบว่า การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การชื่นชมในความพยายามอย่างแท้จริง การมอบรางวัลอันน่าประทับใจ และการรับทราบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยได้ นอกจากนี้ 60% ของผู้ตอบแบบสำรวจเห็นด้วยว่าไม่มีการจ่ายเงินเดือนประจำและค่าตอบแทนอื่น ๆ โดยหัวหน้าเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน การศึกษานี้ยังแสดงให้เห็นว่าการให้โอกาสที่เพียงพอสำหรับการเติบโตทางวิชาชีพ สิ่งอำนวยความสะดวกในการสอน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ ข้อเสนอแนะ ผู้จัดการมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ควรให้โอกาสที่เพียงพอสำหรับการเติบโตทางวิชาชีพและการพัฒนางานวิจัย ความพร้อมใช้งานของสิ่งอำนวยความสะดวกของสถาบัน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้าหน้าที่วิชาการ และการจ่ายเงินเดือนของอาจารย์ผู้สอน เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบจากการวิจัย ซึ่งนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะรูปแบบแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ได้รับการฝึกอบรม สัมมนาศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ และควรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้บุคลากรอย่างเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.2 กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ควรมีการประกาศยกย่องบุคลากรที่ทำงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้เป็นคณะทำงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

2.1 ด้านบริหารทั่วไป หน่วยงานควรมีการใช้งบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงาน และควรมีการบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสมและมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2 ด้านการปฏิบัติการ หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้น และผลการปฏิบัติงานต้องมีความเรียบร้อย และมีความถูกต้อง

2.3 ด้านวิชาการ หน่วยงานควรมีการดำเนินการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ตามความต้องการของชุมชนหรือหน่วยงาน และควรมีการนำองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรมไปประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมพิธีการสำคัญในแต่ละจังหวัด

2.4 ด้านประสานงานและบริการ หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอน ระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลาหมายรับสั่ง และควรให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของสำนักพระราชวัง

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรี ได้หลากหลายมากขึ้น เช่น ด้านการศึกษาต่อการฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้ เป็นต้น

3.2 ควรศึกษาวิจัยแรงจูงใจการทำงาน ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานในเขตอื่นๆ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาบูรณาการร่วมกัน แล้วนำไปพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ 3 เพชรบุรีได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงวัฒนธรรม (2563). แผนการพัฒนาศูนย์บริการ กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2563 -2565. กรุงเทพฯ :

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.

กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด. (2564). แผนปฏิบัติการของสำนักงาน

วัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี. เพชรบุรี : สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด.

เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขต

กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปานทิพย์ อิมจิต. (2562). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา :

สำนักอำนาจการประจำศาลอาญารัชดา. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด

อาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.

พงศกร ฐานิการ. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมธนารักษ์. การค้นคว้า

อิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิชกษณา ไชยปาละ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน

บริษัท โรงพยาบาลวัฒนะพัฒนแพทย์ตราง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม : กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภัทรนันท์ ศิริไทย. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบุรี. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปี. สืบค้นเมื่อ มีนาคม 10, 2565 จาก https://www.m-culture.go.th/phetchaburi/more_news.php?cid=43
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. 3rd ed. Singapore : Harper International Editor
- Victor A. A. (2014). Motivation and Effective Performance of Academic Staff in Higher Education (Case Study of Adekunle Ajasin University, Ondo State, Nigeria). *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 2(2): 157 – 163.