

**การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ**
**Factors Affecting Analysis of the Relationship Efficiency of Employees in
Media Production Operations.**

Received: February 24, 2021

Revised: April 9, 2021

Accepted: May 24, 2021

การันตรี ขุนสงคราม¹, ทศพร มะหะหมัด²

Karuntee Khunsongkram¹, Tosaporn Mahamud²

บทคัดย่อ

การศึกษากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อมีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ โดยใช้ แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือร้อยละค่าเฉลี่ย Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการนิเทศงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา การทำงานในปัจจุบัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรดูแลสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด มีปริมาณแสงสว่างที่เพียงพอ มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ครอบคลุมและสมบูรณ์พร้อมใช้งานและปลอดภัยอยู่เสมอ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน ควรมีการกำหนดเวลาล่วงหน้า อย่างชัดเจน ตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนด มีการชื่นชมยกย่องให้กับพนักงานที่มีความสามารถและผลงานที่น่ายกย่อง มีการสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ความคิดได้อย่างอิสระ ในการตัดสินใจการทำงานตามขอบเขตที่องค์กรกำหนด ควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสเจริญเติบโต มีโอกาสในการแสดงฝีมือ มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมและยุติธรรม รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการต่อ รวมถึงการได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่

¹ อาจารย์ที่ปรึกษาประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต¹

Master of degree business administration Kasembundit University, Bangkok tosaporn.mah@kbu.ac.th

² นิสิตปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต²

Research advisor of Business administration of kasembundit University, Bangkok

ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดสัมมนาให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสื่อ มีการรวมตัวกันของหลายองค์การเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ทักษะคติต่างๆในการทำงาน และมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ วิเคราะห์, ปัจจัย, พนักงาน

Abstract

The analysis of the relationship between factors affecting the efficiency of employees in media production work is aimed at: To find the relationship between motivation factors and the performance of employees performing media production work. To find the relationship between support factors and performance in the practice of media production workers by using 400 questionnaires as a tool for data collection. Then statistics were used to analyze the data, namely percentage, mean. T-Test, (one-way anova) hypothesis, Correlation and Multiple Regression Analysis.

The results of the study revealed that it was found that the motivating factor was important in the work success of the person. To be respected Responsibility And progress An important supporting factor is compensation. Supervision Career status Security in work Factors that influence efficiency include quality of work. In terms of workload, time and cost

Recommendations from the results of the study Working current Working environment Should take care of the workplace to be shy. There is a sufficient amount of light. Always have comprehensive and complete equipment and tools available and always safe. Security in work There is a building of confidence among employees. There should be a clearly defined time in advance according to the standards set by the company. There is admiration for talented employees and commendable work. Employees are encouraged to use their ideas freely. In making decisions on the work within the scope of the organization Should encourage employees to have opportunities for growth. Have a chance to show There is an opportunity for promotion, promotion as appropriate and fair. Including having the opportunity to study further Including being given the opportunity to show full ability in the job.

Next suggestion Education about the format of seminars for media workers There is a gathering of many organizations to exchange information, ideas, attitudes at work. And there are guidelines for human resource development to generate knowledge More capabilities

Keyword Analyze employee factors

ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

ในปัจจุบันองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (พงศกร ศรียงค์ทองและจินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์,2564) อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์การ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์(พงศกร ศรียงค์ทอง,2561) สิ่งสำคัญนี้ คือจะอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์การทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์การ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณองค์การจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน ซึ่งจะมีประสิทธิภาพที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงานซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ (เกศรินทร์ งามเลิศ, 2559)

หากบุคคลในองค์การไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์การ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งสิ้น แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีการศึกษาอย่างมากแต่ในปัจจุบันก็ยังมีความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ สาเหตุเนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์การและยังเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาที่สามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลายแนวทางนี้ จึงเป็นสิ่งจูงใจให้มีการศึกษาเรื่องนี้มาตลอด การศึกษาในครั้งนี้อาจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารหันมาให้ความสำคัญในปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างปรับปรุงประสิทธิภาพองค์การได้รวม ทั้งผู้วิจัยยังเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริงหากสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการ (ประเสริฐ อุไร, 2559)

เนื่องด้วยการทำงานของกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้องทางด้านการผลิตสื่อไม่ว่าจะเป็น สื่อบันเทิง สื่อภาพยนตร์ สื่อข่าว สื่อวิทยุหรือสื่อโทรทัศน์ (กุลฤดี นุ่มทอง,2558)ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้คนหันมาให้ความสนใจเพราะด้วยความเจริญก้าวหน้าในปัจจุบันความรวดเร็วของสื่อที่ผู้คนต่างนิยมกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับสื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น สื่อบันเทิง สื่อภาพยนตร์ สื่อข่าว สื่อวิทยุหรือสื่อโทรทัศน์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานด้านบุคคลและการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่ทำงานด้านการผลิตสื่อต่อไป

วัตถุประสงค์

1. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจมีประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อในภาพรวม
2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ในภาพรวม

ขอบเขตการศึกษา

ด้านเนื้อหา : ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานด้านการผลิตสื่อ ได้แก่ สื่อบันเทิง สื่อภาพยนตร์ สื่อข่าว สื่อวิทยุและโทรทัศน์ โดยแนวคิดเรื่อง แรงจูงใจอาศัยทฤษฎีของ Frederick Herzberg (DeShields,Kara,&Kaynak,2005) ที่ได้นำเสนอลักษณะ

สำคัญของการจูงใจประกอบด้วยปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency) หมายถึงกระบวนการ วิธีการหรือการกระทำใดที่พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานด้านการผลิตสื่อกระทำเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีประสิทธิ ภาพการทำงานของ Peterson & Plowmanซึ่งได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ด้านประชากร : ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร พนักงานและลูกจ้างที่ทำงานด้านสื่อเลือกตัวอย่างจำนวน 400 คน

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดและแนวทางในการศึกษา ดังนี้ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ การจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เองปัจจัยค้ำจุน หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

HerzbergFrederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหารชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปคือ “motivation maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theoryในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg (Hyun,& Oh,2011)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก(ขวัญธิดา กุลสร้อยพร และ ทศพร มะหะหมัด, 2562)

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ข้อมูลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานด้านการผลิตสื่อ ได้แก่ สื่อบันเทิง สื่อภาพยนตร์ สื่อข่าว สื่อวิทยุและสื่อโทรทัศน์ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้กำหนดวิธีการในการศึกษา ดังนี้

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้
ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้โครงสร้างแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้ส่วนที่ 1 ข้อมูล
ส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามในเรื่องเพศ อายุ อาชีพ การศึกษา
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทการรักษา วิธีการชำระค่าใช้จ่าย การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะนาม
บัญญัติ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานด้านการผลิตสื่อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานด้านการผลิตสื่อ ส่วน
ที่ 4 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม
แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ ได้มีวิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้ ข้อมูลที่ได้จากการ
รวบรวมจากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่างๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย และรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบ
ความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูล
ต่อไปได้

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจมีประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการ
ผลิตสื่อในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	ประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิต สื่อในภาพรวม			
	r	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	.527**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	5
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.597**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	4
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.636**	.000	ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน	3
ด้านความรับผิดชอบ	.643**	.000	ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน	2
ด้านความก้าวหน้า	.652**	.000	ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน	1
ภาพรวมเฉลี่ย	.719		ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01. (2-tailed)

จากตารางที่ 4.6 ปัจจัยส่วนสูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อในภาพรวม ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .719$) พิจารณาความสัมพันธ์จากสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ปัจจัยสูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .652$) ปัจจัยสูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมกับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .643$) ปัจจัยสูงใจในการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมกับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .636$)

ปัจจัยสูงใจในด้านความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อในภาพรวม ระดับความสัมพันธ์ปานกลางทิศทางเดียวกัน ($r = .597$) ปัจจัยสูงใจในด้านความก้าวหน้ากับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ในภาพรวม ระดับความสัมพันธ์ปานกลางทิศทางเดียวกัน ($r = .527$)

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ในภาพรวม

ปัจจัยค่าจูน	ประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ			
	r	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ด้านค่าตอบแทน	.696**	.000	ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน	1
ด้านสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.688**	.000	ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน	2
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.636**	.000	ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน	3
ด้านการนิเทศงาน	.724	.000	ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน	5
ด้านนโยบายและการบริหาร	.599	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	9
ด้านสภาพการทำงาน	.727	.000	ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน	6
ด้านสถานะทางอาชีพ	.707	.000	ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน	7
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	.783	.000	ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน	4
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.568	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน	8
ภาพรวมเฉลี่ย	.805		ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01. (2-tailed)

ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ในภาพรวม ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .788$) พิจารณาความสัมพันธ์จากสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ปัจจัยค่าจูนในด้านค่าตอบแทนในภาพรวมกับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .696$) ปัจจัยค่าจูนในด้านสัมพันธ์กับหัวหน้างานในภาพรวมกับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .688$) ปัจจัย

ปัจจัยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมกับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .636$) ปัจจัยปัจจัยในด้านงานกับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .724$) ปัจจัยปัจจัยในด้านนโยบายและการบริหารกับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ระดับความสัมพันธ์ปานกลางทิศทางเดียวกัน ($r = .599$) ปัจจัยปัจจัยในด้านสภาพการทำงานกับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .727$) ปัจจัยปัจจัยในด้านสถานะทางอาชีพกับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .707$) ปัจจัยปัจจัยในด้านความมั่นคงในการทำงานกับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .783$) ปัจจัยปัจจัยในด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชากับประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน ($r = .568$)

สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ

เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือร้อยละ ค่าเฉลี่ย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ

ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค่าจูงใจภาพรวมของปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วยสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี สามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดความสำคัญ อยู่ในระดับสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ทำการจัดการอย่างเป็นระบบ องค์การมีกำหนดความรับผิดชอบในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วยได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าองค์การเป็นที่ยอมรับในสังคม หัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นต่างๆ ที่ผู้ร่วมงานเสนอแนะด้านความรับผิดชอบ ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้

รับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ได้รับมอบหมายหน้าที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ สามารถมีความคิดอิสระในการตัดสินใจ ตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนด ด้านความก้าวหน้า ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย ได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรมีการสนับสนุนการฝึกอบรม การสัมมนา องค์กรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านค่าตอบแทน ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดอยู่ในระดับสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย ได้รับเงินค่าทำงานล่วงนํ้าอย่างเหมาะสม ได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับเหมาะกับปริมาณงานที่ปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดอยู่ในระดับสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย งานปฏิบัติกับพนักงานในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน หัวหน้างานเอาใจใส่ให้ข้อเสนอเป็นอย่างดี หัวหน้างานมีความเป็นกันเองกับพนักงานในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดอยู่ในระดับสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรมีบรรยากาศการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ด้านการนิเทศงาน ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดอยู่ในระดับสำคัญมาก 4 รายการ ประกอบด้วย มีโอกาสได้เข้าพบเพื่อปรึกษากับหัวหน้างานได้อย่างสะดวก หัวหน้างานสอนงานตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี หัวหน้างานมอบหมายหน้าที่ได้ตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ท่านคิดว่าองค์กรมีการแนะนำชี้แนะงานอย่างเต็มใจ ด้านนโยบายและการบริหาร ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดอยู่ในระดับสำคัญมาก 3 รายการ องค์กรมีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ องค์กรมีนโยบายอย่างชัดเจน องค์กรมีการชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง ด้านสภาพการทำงาน ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดอยู่ในระดับสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย มีการจัดสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน องค์กรมีการช่วยเหลือเรื่องค่าใช้จ่ายการเดินทางเพื่อการทำงานอย่างเหมาะสม องค์กรมีอุปกรณ์เพียงพอและสมบูรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดอยู่ในระดับสำคัญมาก 2 รายการ ประกอบด้วย องค์กรเป็นที่รู้จักในสังคม มีความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลจากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดอยู่ในระดับสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติ มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ คิดว่าองค์กรมีความมั่นคงในอนาคตด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผลจากการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีรายละเอียดอยู่ในระดับสำคัญมาก 3 รายการ ประกอบด้วย หัวหน้างานให้คำแนะนำที่ดีในการทำงาน หัวหน้างานเป็นคนมีความคิดสร้างสรรค์ทันสมัย หัวหน้างานสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี จากการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ทำให้ทราบระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ในระดับความสำคัญมาก

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา เขียนให้เป็นข้อเสนอแนะว่าควรปรับปรุงอะไรบ้าง

ในการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ด้านการนิเทศงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และมีการนำเสนอ ชี้แนะให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาการ อีกทั้งมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาการมีโอกาสได้เสนอแนะและแสดงความคิดเห็นในการวางแผนปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการดูแลสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด มีปริมาณแสงสว่างที่เพียงพอ มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ครอบคลุมและสมบูรณ์พร้อมใช้งานและปลอดภัยอยู่เสมอ
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการสร้างเชื่อมั่น ให้กับพนักงาน มีหลักฐานยืนยันในการเสริมสร้างการทำงานที่มั่นคง
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรมีการชื่นชมยกย่องให้กับพนักงานที่มีความสามารถและผลงานที่น่าพอใจ ยอมรับตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน
5. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมีการให้พนักงานได้ใช้ความคิดได้อย่างอิสระ ในการตัดสินใจการทำงานตามขอบเขตที่องค์การกำหนด
6. ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสเจริญเติบโต มีโอกาสในการแสดงฝีมือ มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมและยุติธรรม รวมทั้งมีโอกาสดำเนินการต่อรวมถึงการได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มตัว

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดสัมมนาให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสื่อ มีการรวมตัวกันของหลายๆองค์การเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ทักษะคติต่างๆในการทำงาน และมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กุลฤติ นุ่มทองและ อัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2558) อุตสาหกรรมภาพยนตร์ยุคสื่อใหม่ในอาเซียน: ก้าวอย่างใหม่สู่โลกออนไลน์และภูมิภาคอาเซียน. วารสารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการสื่อสาร 2(2) 43-54
- เกสรินทร์ งามเลิศ(2559)แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. [การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ขวัญฤตา กุลสร้อยพร และ ทศพร มะหะหมัด (2562)แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทอนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.วารสารวิจัยลำไพลพรรณ 13(2)102-110
- ประเสริฐ อุไร (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. [สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยเกริก

- พงศกร ศรีรงค์ทอง,(2561)การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้: การบูรณาการแนวคิดเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ.จันเกษมสาร 24(47) 1-16
- พงศกร ศรีรงค์ทองและจินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์,(2562)การดำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชันวายของ องค์การภาครัฐและเอกชน. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง.8(2) 26-47
- DeShields, O.W., Kara, A. &Kaynak, E. (2005), "Determinants of business student satisfaction and retention in higher education: applying Herzberg's two-factor theory", International Journal of Educational Management, 19 (2)128-139.
<https://doi.org/10.1108/09513540510582426>
- Hyun, S.G & Oh, H.M (2011) Reexamination of Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Korean Army Foodservice Operations, Journal of Foodservice Business Research, 14 (2) 100-121, DOI: 10.1080/15378020.2011.574532