

The Influence of Work Motivation Affecting to Work Efficiency of Regional Personnel in The National Broadcasting and Telecommunication Commission

Supalada Tantara^{1*} Nalinchat Tharasiriwiraphat² and Chomkhwan Suphasirikitcharoen²

¹ Master of Business Administration, Thonburi University, Lamphun Campus, Thailand

² Faculty of Business Administration, Thonburi University, Lamphun Campus, Thailand

* Corresponding author. E-mail: Supaladayok320@gmail.com

ABSTRACT

The research article aims to study (1) the motivation for work and the performance efficiency of personnel in the regional affairs sector, and (2) the motivation for work that affects the performance efficiency of personnel in the regional affairs sector of the National Broadcasting and Telecommunications Commission. The population used in the research consists of 524 personnel from the regional affairs sector of the National Broadcasting and Telecommunications Commission, selected through a specific sampling method. The research instrument used is a questionnaire, which has a reliability value of 0.989. The statistical methods used for data analysis include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the study reveal that 1) the overall motivation for work of personnel in the regional affairs sector of the National Broadcasting and Telecommunications Commission has an average opinion rating at the highest level, and the overall performance efficiency also has an average opinion rating at the highest level. 2) The motivation for work and performance efficiency of personnel in the regional affairs sector of the National Broadcasting and Telecommunications Commission include aspects of personal well-being, responsibility, achievement in work, supervision and control, career advancement, policies and administration, job characteristics, and relationships with colleagues, all of which are statistically significant at the 0.05 level. The motivational variables can collectively explain 80.50% of the performance efficiency.

Keywords: Work Motivation, Work Efficiency, Work Satisfaction, Office of The NBTC

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ศุภลดา ตันเถระ^{1*} นลินฉัตร ธราลวีร์วิภัทร² และ จอมขวัญ ศุภศิริกิจเจริญ²

¹ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี วิทยาเขตลำพูน ประเทศไทย

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี วิทยาเขตลำพูน ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: Supaladayok320@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค และ (2) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค ของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ จำนวน 524 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.989 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรแรงจูงใจสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้เท่ากับร้อยละ 80.50

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, สำนักงาน กสทช.

© 2025 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีการสื่อสารก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การค้นคว้าหาข้อมูลและการเชื่อมต่อระหว่างผู้คนทำได้สะดวกมากขึ้น โดยมีอินเทอร์เน็ตและสื่อดิจิทัลเป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลัก การสื่อสารในโลกดิจิทัลไม่เพียงแต่เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็ว แต่ยังมีผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และสาธารณสุข การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับสิ่งแวดล้อมช่วยแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสร้างสมดุลที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ผ่านนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy: DE) ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจและเพิ่มประสิทธิภาพเศรษฐกิจของประเทศ การสร้างรากฐานเศรษฐกิจดิจิทัลต้องอาศัยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและการเชื่อมต่อที่มีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและเครือข่ายโทรคมนาคมได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ในอัตราค่าบริการที่เหมาะสม (กรมประชาสัมพันธ์, 2567)

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) มีอำนาจในการจัดสรรคลื่นความถี่วิทยุและกำกับดูแลกิจการกระจายเสียง โทรทัศน์ และโทรคมนาคม ตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังรับผิดชอบการตรวจสอบการใช้คลื่นความถี่ การออกใบอนุญาต และการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงการส่งเสริม

สิทธิของประชาชนและการรับเรื่องร้องเรียน เพื่อให้บริการอย่างทั่วถึงและมีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ กสทช. มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการสื่อสาร เพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้าถึงบริการได้อย่างเท่าเทียม ซึ่งจะสนับสนุนการขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนตามวิสัยทัศน์ขององค์กรในการเป็นผู้นำก้าวก้าวและชั้นนำระดับสากล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ, 2557) บุคลากรของสำนักงาน กสทช. จึงมีบทบาทสำคัญ และมีจำนวนมากในการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากที่สุด รวมถึงให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าประสงค์ขององค์กร ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำกับดูแลกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ กิจการวิทยุคมนาคม ปัจจุบันด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีบุคลากร และในหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญระดับประเทศจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญสูง และเท่าทันเทคโนโลยีการสื่อสารในโลกดิจิทัล และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้องค์กรกำหนดไว้ 5 ปี ให้บุคลากรของสำนักงาน กสทช. เป็นผู้มีศักยภาพที่มีความเชี่ยวชาญสูงในยุคดิจิทัล ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กสทช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ, 2567) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนงบประมาณ ปี พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน กสทช. ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนสรรหาและแต่งตั้ง ส่วนประเมินผลการปฏิบัติงานและฐานข้อมูลส่วนสวัสดิการและพนักงานสัมพันธ์ ส่วนวินัยและกฎระเบียบ ส่วนพัฒนาองค์กร ส่วนบูรณาการและอำนวยการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยองค์กรที่สร้างแรงจูงใจให้พนักงานจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและคุณภาพในการทำงาน (กิตติวัฒน์ ฅมยา, 2553) การสร้างขวัญกำลังใจสามารถเพิ่มผลผลิตได้ นอกจากนี้การสนับสนุนสวัสดิการที่เพียงพอยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์เพื่อสร้างอิทธิพลและความสามัคคีในทีม ซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการทำงาน (สุขญา โกลลวานิช, 2563) หากบุคลากรมีเจตคติในทางลบหรือขาดแรงจูงใจ จะส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบและประสิทธิภาพในการทำงาน (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ ณกมล จันทรโสม, 2564) ดังนั้น การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งมีผลกำไรที่ดีตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น ผลการปฏิบัติงานต้องมีประสิทธิภาพพิจารณาจากงานต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน ค่าใช้จ่ายในการบริหารน้อยที่สุด และผลการปฏิบัติงานต้องมีคุณภาพที่ดี ทั้งนี้ประสิทธิภาพปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้อย่างคุ้มค่าเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร องค์กรควรมีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธี และเทคโนโลยี วิธีการที่เหมาะสมอันจะก่อให้เกิดคุณภาพที่สูงขึ้น

นโยบายการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน กสทช. ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2565-2570) มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้สูงขึ้นและก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ โดยบุคลากรในสายงานกิจการภูมิภาคมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน รวมถึงการออกใบอนุญาต บังคับใช้กฎหมาย และตรวจสอบการกระทำผิดในกิจการกระจายเสียงและโทรทัศน์ นอกจากนี้ยังส่งเสริมสิทธิและรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้สำนักงาน กสทช. สามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ โดยผลการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้สามารถนำเสนอผู้บริหารเพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาบุคคลของสำนักงาน กสทช. ให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบสนองต่อเป้าหมายการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงาน กสทช.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ จำนวน 524 คน (สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ, 2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ข้อมูลจากส่วนประสานงานและกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ภาคที่รับผิดชอบ และอายุการทำงานมีลักษณะคำถามในแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg, 1959) โดยในแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายการและบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน การบังคับบัญชาและควบคุมดูแล โดยมีลักษณะคำถามในแบบสอบถามเป็นแบบสเกลการให้คะแนน ประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีลักษณะคำถามในแบบสอบถามเป็นแบบสเกลการให้คะแนน ประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

โดยเกณฑ์การให้คะแนนในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ดังนี้

คะแนน	5	ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน	4	ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
คะแนน	3	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
คะแนน	2	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
คะแนน	1	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จากการทดลอง (Try Out) กับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง หรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ของแบบสอบถามด้วย Reliability Analysis เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถามได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค แอลฟา เท่ากับ 0.989 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ ยอมรับได้ (Cronbach, 1984)

3. สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ จำนวน 524 ราย โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถาม ออนไลน์และรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างเดือน ตุลาคม 2567 ถึง เมษายน 2568 หลังจากนั้นนำมาตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของแบบสอบถาม และนำข้อมูลมาลงรหัสตัวเลขสำหรับการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติคอมพิวเตอร์ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวคิด และทฤษฎี จากหนังสือ บทความ วิชาการ ผลงานวิจัยที่ทำการศึกษามาก่อนแล้ว และการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ และอ้างอิงในการเขียนสรุปผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

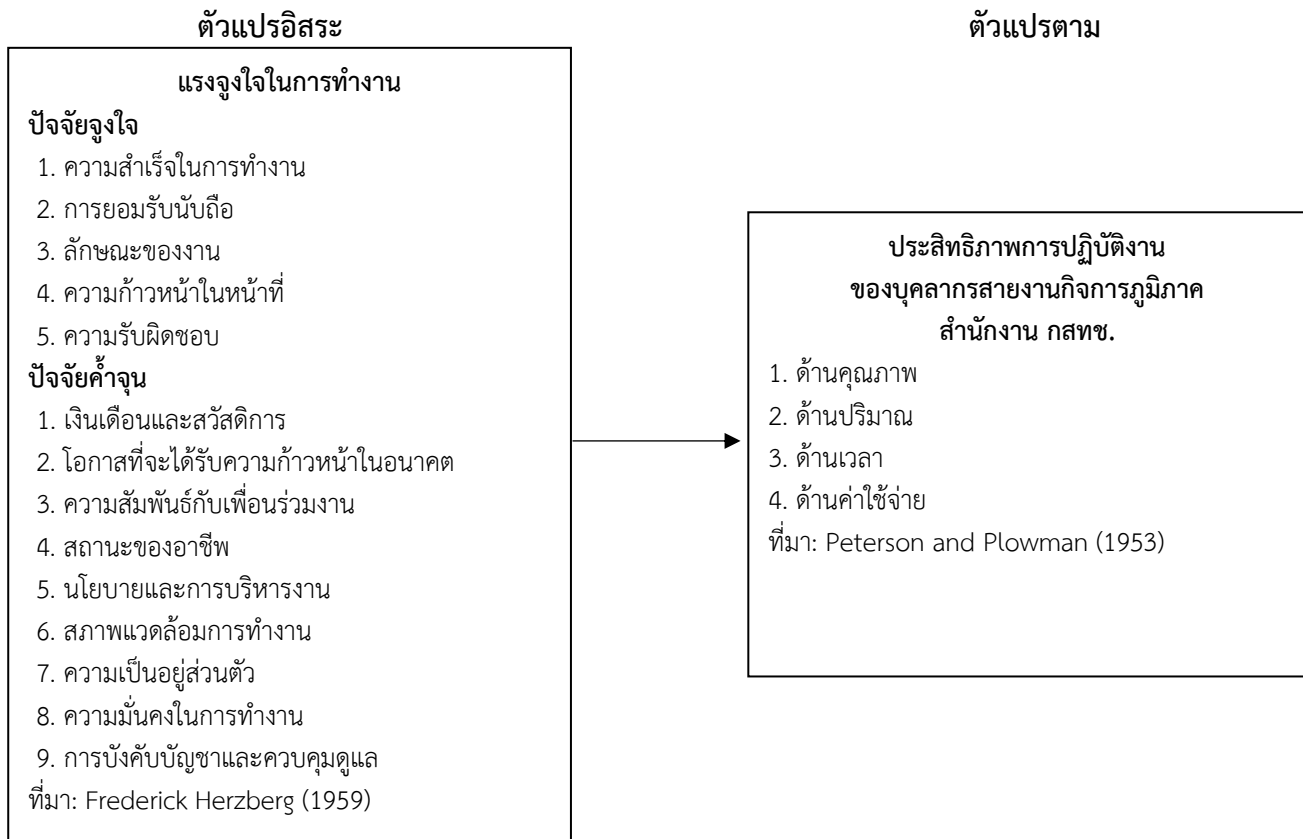
การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี แรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของ Herzberg (1959) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดกรอบงานวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ จากประชากร คือ บุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ สำนักงาน กสทช. จำนวน 524 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 อายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 สถานภาพโสด จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 - 40,000 บาท ต่อเดือน จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 เป็นพนักงานปฏิบัติการระดับสูง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 มีอายุการทำงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 และสังกัดที่ปฏิบัติงาน สำนักงาน กสทช. ภาค 3 จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90

1. แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.40 แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.46) ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.49) ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.51) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.46) ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.47) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.45) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.52) ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.51) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.69) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์โดยสถิติค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.71	0.40	มากที่สุด	1
ด้านการยอมรับนับถือ	4.55	0.49	มากที่สุด	3
ด้านลักษณะของงาน	4.53	0.51	มากที่สุด	4
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	4.37	0.65	มากที่สุด	5
ด้านความรับผิดชอบ	4.60	0.46	มากที่สุด	2
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.62	0.52	มากที่สุด	5
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.43	0.61	มากที่สุด	9
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.65	0.45	มากที่สุด	4
ด้านสถานะของอาชีพ	4.69	0.41	มากที่สุด	1
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.59	0.51	มากที่สุด	6
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.52	0.55	มากที่สุด	7
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.68	0.46	มากที่สุด	2
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.66	0.47	มากที่สุด	3
ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล	4.45	0.69	มากที่สุด	8
ค่าเฉลี่ยรวม	4.57	0.40	มากที่สุด	

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์โดยสถิติค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ด้านคุณภาพ	4.67	0.46	มากที่สุด	2
ด้านปริมาณ	4.65	0.45	มากที่สุด	3
ด้านเวลา	4.70	0.42	มากที่สุด	1
ด้านค่าใช้จ่าย	4.64	0.51	มากที่สุด	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.66	0.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.40 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.46) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.45) และ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ผู้วิจัยได้จัดทำการศึกษาตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขทางสถิติก่อนที่จะทำการการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (MRA) ผลการทดสอบมีดังต่อไปนี้

การทดสอบการแจกปกติของข้อมูล โดยตัวแปรทุกตัวแปรอยู่ในขอบเขตที่ยอมรับได้ คือ ค่าความเบ็น้อยกว่า 3.0 และ ค่าความโด่งน้อยกว่า 10 (Kline R.B., 2015) ซึ่งเหมาะสมและเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.337 ถึง 0.756 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 จึงไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity หรือ แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เป็นไปตามเงื่อนไขการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (MRA)

การทดสอบความเป็นอิสระของค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอิสระต่อกันซึ่งจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน พิจารณาค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.883 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง 1.50 – 2.50 แสดงถึงค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระต่อกัน ไม่เกิดปัญหา Autocorrelation (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พิจารณาค่า Tolerance ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง และพิจารณาที่ค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 5 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความเป็นอิสระต่อกันไม่มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (James et al., 2013)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\beta = 0.355$) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\beta = 0.257$) ความสำเร็จในการทำงาน ($\beta = 0.199$) ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ($\beta = -0.146$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\beta = -0.139$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\beta = 0.137$) ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.123$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.099$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่แปรอิสระ ได้แก่ สถานะของอาชีพ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต การยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตามตารางที่ 3

การวิเคราะห์ครั้งนี้มีตัวแปรที่มีอิทธิพลทางลบ ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ดังนี้ การบังคับบัญชาและควบคุมดูแลเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติลดลง และมีความก้าวหน้าในหน้าที่เพิ่มขึ้น มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติลดลง

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทั้งหมดร่วมกันอธิบายต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ คิดเป็นร้อยละ 80.50 ($R^2 = 0.805$)

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	0.019	0.112		0.171	.864		
ความสำเร็จในการทำงาน	0.200	0.029	0.199	6.877	.000*	0.457	2.186
การยอมรับนับถือ	-0.018	0.025	-0.022	-0.711	.477	0.407	2.457
ลักษณะของงาน	0.098	0.027	0.123	3.597	.000*	0.326	3.064
ความก้าวหน้าในหน้าที่	-0.086	0.021	-0.139	-4.147	.000*	0.338	2.955
ความรับผิดชอบ	0.223	0.027	0.257	8.168	.000*	0.386	2.592
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.042	0.025	0.054	1.656	.098	0.358	2.792
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	0.020	0.026	0.031	0.775	.439	0.239	4.192
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.088	0.027	0.099	3.227	.001*	0.403	2.481
สถานะของอาชีพ	0.061	0.034	0.062	1.814	.070	0.328	3.052
นโยบายและการบริหารงาน	0.108	0.026	0.137	4.092	.000*	0.340	2.939
สภาพแวดล้อมการทำงาน	-0.009	0.022	-0.012	-0.398	.691	0.431	2.320
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.310	0.029	0.355	10.743	.000*	0.349	2.863
ความมั่นคงในการทำงาน	0.041	0.031	0.047	1.324	.186	0.299	3.342
การบังคับบัญชาและควบคุมดูแล	-0.086	0.017	-0.146	-4.984	.000*	0.448	2.234

$R = 0.897$, $R^2 = 0.805$, Adjusted $R^2 = 0.800$, $F = 150.408$

หมายเหตุ: Sig. = 0.000* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคมีความรู้สึกที่สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ มีนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ นโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และสื่อสารอย่างชัดเจน มีการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชาให้การ

ช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ทำให้บุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคมีความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของสายงานและองค์กร สามารถในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และได้รับการยอมรับ ยกย่องจากองค์กร จึงทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ สำหรับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคมีความรู้ดีกว่าด้านเงินเดือนและสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงานงานมีความชัดเจนและเป็นธรรม มีความมั่นคงในตำแหน่งงานและชีวิต จึงทำให้มีความพึงพอใจในงาน และจะทำงานจนกว่าจะเกษียณ อีกทั้งบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของ Herzberg (1959) กล่าวว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และแนวคิดของ ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ และเป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการด้วยปัจจัยที่ดีสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความไม่พอใจสุขช่วยปรับเปลี่ยนให้ทัศนคติของบุคลากรที่ไม่อยากทำงานกลับมาสู่ความพึงพอใจและความพร้อมที่จะทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย ปรีณดา ปันหล้า, อศนีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย (2566) พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านคุณภาพบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค มีความรู้ความเข้าใจ สามารถแก้ไขปัญหางานได้เป็นอย่างดี ทำให้ผลงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้านปริมาณงานบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคมีการบริหาร จัดการปริมาณงาน ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ทั้งนี้ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ด้านเวลา กรณีทำงานที่รับผิดชอบไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนดจะใช้เวลาร่วมชดเชยและรีบดำเนินการ มีการวางแผนเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ด้านค่าใช้จ่าย มีการวางแผนนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดความคุ้มค่า ช่วยองค์กรในการประหยัดค่าใช้จ่าย เบิกค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์ภูมิ ภู่วรรณวิชัย (2564) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านเวลา ด้านคุณภาพภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ฮวบสวรรค์ (2567) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และควบคุมดูแล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ มีความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความมั่นคงในตำแหน่งงานและชีวิต สามารถจัดการบริหารเวลาได้ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวจึงทำให้มีความพึงพอใจในงาน ทำให้สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และรับผิดชอบในงาน แลพเชื่อมั่นต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จและเป็นการสำคัญในการขับเคลื่อนเป็นองค์กรกำกับดูแลชั้นนำในระดับสากล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีณดา ปันหล้า, อศนีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย (2566) พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) พบว่า ปัจจัยความสำเร็จ

ในการทำงาน ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่งานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากผลการศึกษาที่พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางลบ ดังนี้ ด้านบังคับบัญชาและควบคุมดูแลเพิ่มขึ้น มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายหมายที่สำคัญและมีความท้าทายเพิ่มขึ้นย่อมทำให้พนักงานต้องมีความรับผิดชอบในงานนั้นมากขึ้นจนเกิดความกดดัน และหากการบังคับบัญชาในรูปแบบควบคุมอย่างใกล้ชิดจนพนักงานรู้สึกอึดอัดก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่เพิ่มขึ้น มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติลดลง อาจเป็นเพราะบุคลากรของสำนักงาน กสทช. ที่ได้รับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานงานพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความก้าวหน้าในหน้าที่เพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันความรับผิดชอบในตำแหน่งงานใหม่นั้นก็เพิ่มขึ้นตาม แต่การรับผิดชอบงานในหน้าที่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหากบุคลากรขาดทักษะที่จำเป็นในตำแหน่งนั้น หรือรับแรงกดดันจากงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นและมีบริหารจัดการเวลาและทีมงานได้ไม่ดีพอ ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาวิจัย อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค ซึ่งให้เห็นว่า บุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคมีความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานในองค์กร กสทช. และมีความเป็นอยู่ที่ดี สามารถจัดการบริหารเวลาในการทำงานได้ดีโดยไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวครอบครัว แสดงถึงบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค ขององค์กร กสทช. ให้มีความสำคัญด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ความความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานจำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการตอบสนอง ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งบุคลากรในสายงานกิจการภูมิภาคถือเป็นกำลังสำคัญหนึ่งในการขับเคลื่อนเป็นองค์กรกำกับดูแลชั้นนำในระดับสากล ผลการศึกษานี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และผลการวิจัยด้านความเป็นอยู่ได้สอดคล้องกับแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กสทช. ปี พ.ศ. 2567 ที่มุ่งเน้นการจัดการด้านอัตรากำลังอย่างเหมาะสม มีระบบค่าตอบแทนสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม สามารถดูแลรักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ ขณะเดียวกันบุคลากรมีความสุขกับการทำงาน สามารถถึงความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลในการสร้างคุณค่าสูงสุดให้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม เพื่อตอบสนองต่อนโยบายบริหารและผลักดันการขับเคลื่อนองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ

การส่งเสริมความเป็นอยู่ส่วนตัวเพื่อประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ สรุปผลการวิจัยได้ว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ สรุปผลการวิจัยได้ว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ สรุปผลการวิจัยได้ว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าตัวแปรด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีอิทธิพลในทางลบ แสดงถึง หากบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาคมีความรู้สึกรู้ว่าการบังคับบัญชาและควบคุมดูแลเพิ่มขึ้น และความก้าวหน้าในหน้าที่สูงขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติลดลง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรควรให้ความสำคัญความเป็นอยู่ของบุคลากรด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลกระทบของงานที่มีต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการตอบสนอง หากองค์กรไม่มีให้หรือไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เช่น จัดการบริหารเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อไม่ให้อาชีพ การปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการให้สวัสดิการที่สอดคล้องกับสถานะบุคคล เพื่อการสร้างความพอใจในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.2 องค์กรควรมอบหมายงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละตำแหน่งจะทำให้สามารถการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ให้อำนาจการตัดสินใจมีส่วนร่วมในการวางแผน และแก้ไขปัญหา พร้อมหาวิธีป้องกันปัญหาในการทำงานการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ และความรับผิดชอบงานด้วยตนเองย่อมทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีกำลังใจในการทำงาน

1.3 องค์กรควรสร้างความผูกพันให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จทั้งในสายงาน และการขับเคลื่อนภาระกิจขององค์กรไปสู่ความเป็นสากลในอนาคตโดยกระตุ้นให้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และฝึกการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ ผลการศึกษาที่พบว่า ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ น้อยที่สุด สำนักงาน กสทช. ควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และมุ่งเน้นการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยการจัดให้มีพื้นที่ส่วนรวมที่มีลักษณะกึ่งทางการ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานมีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันพัฒนาเทคนิคตลอดจนการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ที่เป็นข้อมูลในเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น โดยการใช้วิธีสัมภาษณ์ สังเกตหรือการสนทนาแบบกลุ่ม

2.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีอิทธิพลมากที่สุด งานวิจัยครั้งต่อไปจึงควรขยายประเด็นการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ทัศนคติต่อองค์กร ของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เพื่อให้เห็นมุมมองด้านอื่น ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมไปสู่ความเป็นสากล

เอกสารอ้างอิง

กรมประชาสัมพันธ์. (2567). *เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy)*. สืบค้นจาก

<https://www.prd.go.th/th/content/category/detail/id/31/iid/260369>.

กฤตภาดิน มิ่งโสภา และ ณกมล จันทน์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209-222.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). *การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติวัฒน์ ถมยา. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตร ธนาคารแห่งประเทศไทย*. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

ปริญดา ปันหล้า, อศินีย์ ณ น่าน และ ศศิชา วงศ์ไชย. (2566). ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ ภาค 5. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(1), 143-156.

พัฒน์ภูมิ ภู่วัฒนวิชัย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).

รุ่งนภา ฮวบสรรค์. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง (สำนักงานประปา 18 สาขา). *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 10(2), 345-362.

สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. (2557). *ข้อมูลองค์กรเกี่ยวกับองค์กร*. สืบค้นจาก <https://www.nbtc.go.th/>.

_____. (2567). *แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สืบค้นจาก <https://www.nbtc.go.th/ITA.aspx>.

- สุขญา โคมลวานิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- Cronbach, L. J. (1984). *Essential of Psychology Testing*. (4th ed.). New York: Harper & Row.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey & Sons.
- James, G., Witten, D., Hastie, T., & Tibshirani, R. (2013). *An introduction to statistical learning: with applications in R (Vol. 103)*. New York: Springer.
- Kline, R.B. (2015). *Methodology in the social sciences. In principle and Practice of Structural Equation Modeling*. (4th ed.). New York: Guilford Press.
- Peterson, E. & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management*. (3rd ed.). Homewood, Illinois: R.D. Irwin.