



ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
ของข้าราชการ: ศึกษากรณี กรมทรัพย์สินทางปัญญา

The relationship between generational factors and motivation
for effective job performance among government officials:
A case study of the Department of Intellectual Property

โรจน์ระวี พิมพ์สิรินาถ^{1*}, ชนิตา จิตตรุทธะ²
Rodralee Pimsirinath^{1*}, Chanida Jittaruttha²

^{1,2}หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

^{1,2}Master of Public Administration, Department of Public Administration, Dhurakij Pundit University

Corresponding author's e-mail: 66230190@dpu.ac.th^{1}, chanida.jit@dpu.ac.th²

Received: June 27, 2025

Revised: July 20, 2025

Accepted: July 26, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแต่ละด้าน ของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำแนกตามชนรุ่น 3. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา ระหว่างปัจจัยจูงใจกับปัจจัยสุขวิทยา จำแนกตามชนรุ่น และ 4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามออนไลน์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน 218 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณา ด้านจริยธรรมแบบยกเว้น สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน กำหนดนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นหญิง อายุ 29-44 ปี ปริญญาตรี สังกัดกองสิทธิบัตร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ชนรุ่นต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน ในปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน คือ ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะงานสร้างสรรค์และท้าทาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มตัวอย่างอายุ 20-28 ปี มีปัจจัยสุขวิทยาสูงกว่าปัจจัยจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยชนรุ่นมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในด้านปัจจัยสุขวิทยา โดยเฉพาะด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ชนรุ่น, แรงจูงใจ, กรมทรัพย์สินทางปัญญา, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to 1. study the overall level of motivation for effective performance among officials at the Department of Intellectual Property; 2. examine the level of motivation for effective performance in each aspect, categorized by generation; 3. compare the level of motivation for effective performance among officials, differentiating between motivating factors and hygiene factors, categorized by generation; and 4. investigate the relationship between generational factors and motivation for effective performance among Department of Intellectual Property officials. Data were collected via online questionnaires from 218 civil servants and government employees at the DIP, using proportionate stratified random sampling. Statistical analysis included descriptive and inferential methods, with significance set at 0.05. The findings revealed most respondents were female, aged 29 - 44, held a bachelor's degree, and worked in the Patent Office. Overall, their effective work motivation was at a high level. Different generations showed statistically significant differences in three motivator factors: achievement, recognition, and the nature of creative and challenging work. Respondents aged 20 - 28 had significantly higher hygiene factor scores than motivator factor scores at $p < 0.05$. Generational factors were significantly associated with effective work motivation, specifically regarding hygiene factors such as salary and compensation.

Keywords: generation, motivation, Department of Intellectual Property, work performance effectiveness

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน ทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อองค์กรมีบุคลากรจากหลากหลายช่วงวัย (generation X, Y, Z) ซึ่งแต่ละช่วงวัยมีแรงจูงใจและความต้องการในการทำงานที่แตกต่างกัน การทำความเข้าใจความแตกต่างเหล่านี้ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะทราบถึงความแตกต่างของแต่ละช่วงวัย แต่ยังขาดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับแต่ละช่วงวัยในบริบทของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญาคืออะไร รวมถึง ปัจจัยสุขวิทยา (hygiene factor) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของแต่ละช่วงวัยแตกต่างกันอย่างไร คำถามเหล่านี้ยังต้องการคำตอบที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ปัจจุบัน กรมทรัพย์สินทางปัญญา มีข้าราชการ 479 คน แบ่งเป็นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ 145 คน เจนเนอเรชันวาย 306 คน และเจนเนอเรชันซี 28 คน ความแตกต่างของช่วงวัยนี้ส่งผลต่อแนวคิด พฤติกรรม และแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาที่เจาะลึกและเป็นปัจจุบันที่สะท้อนถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในแต่ละช่วงวัยของข้าราชการไทย โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่างกรมทรัพย์สินทางปัญญา จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยช่วงวัยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาแผนการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบุคลากรแต่ละช่วงวัยต่อไป อันจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแต่ละด้าน ของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำแนกตามชนรุ่น
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา ระหว่างปัจจัยจูงใจกับปัจจัยสุขวิทยา จำแนกตามชนรุ่น
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ: ศึกษากรณี กรมทรัพย์สินทางปัญญา ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ กระบวนการทางจิตใจที่กระตุ้นให้บุคคลทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและเป้าหมายของตน โดยเกิดจากความต้องการพื้นฐานภายใน เช่น ความต้องการทางกายภาพ ความปลอดภัย ความรัก การยอมรับ และการบรรลุศักยภาพสูงสุด (Robbins & Judge, 2018) หรือการรับรู้ถึงความขัดแย้งภายในและความสามารถในการควบคุมตนเอง (Ryan & Deci, 2017) รวมถึงสิ่งที่กระตุ้นให้รู้สึกพึงพอใจ ทุ่มเท และมุ่งมั่นในการทำงาน (Robbins & Judge, 2018)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Frederick Herzberg ซึ่งได้รับการอธิบายและประยุกต์ใช้ใน Robbins & Judge (2018) เป็นหลักในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) ปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและอยากพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย
 - 1) ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) ความรู้สึกบรรลุเป้าหมาย
 - 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) การได้รับการชื่นชมจากผู้อื่น
 - 3) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (work itself) ความท้าทายและความพึงพอใจในงาน
 - 4) ความก้าวหน้าในอาชีพ (growth and advancement) โอกาสในการเติบโตในสายงาน
 - 5) ความรับผิดชอบในงาน (responsibility) การมีบทบาทและหน้าที่สำคัญ
2. ปัจจัยสุขวิทยา (hygiene factor) ปัจจัยที่ช่วยป้องกันความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้โดยตรง ประกอบด้วย
 - 1) สภาพแวดล้อมการทำงาน (working conditions) สภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย
 - 2) เงินเดือนและผลตอบแทน (salary and compensation) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม
 - 3) ความมั่นคงของงาน (job security) ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่ง
 - 4) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (interpersonal relations) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
 - 5) นโยบาย

และการบริหารขององค์กร (company policy and administration) นโยบายที่เป็นธรรมและการบริหารที่โปร่งใส

นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดสำคัญจาก Abraham Maslow (Robbins & Judge, 2018) ที่อธิบายลำดับความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้น และ Hackman & Oldham (อ้างถึงใน Robbins & Judge, 2018) ที่เสนอทฤษฎีการออกแบบงาน 5 องค์ประกอบ คือ ความหลากหลายของทักษะ การระบุผลลัพธ์ที่ชัดเจน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของชนรุ่น

ชนรุ่น คือ การแบ่งกลุ่มคนตามช่วงเวลาที่เกิด ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติที่แตกต่างกัน โดยได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ร่วมและเหตุการณ์สำคัญทางประวัติศาสตร์ในช่วงเวลานั้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชนรุ่น

ผู้วิจัยใช้แนวคิดในการแบ่งชนรุ่นหลัก ๆ ซึ่งอ้างอิงจากงานของ Mannheim และได้รับการพัฒนาต่อโดยต่อมาในงานวิจัยปัจจุบัน เช่น Twenge (2017) ออกเป็น 4 กลุ่ม เพื่อใช้เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย ดังนี้

1. เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ (baby boomers) (เกิด 1946-1964 อายุ 60-78 ปี) เน้นความมั่นคง ทำงานหนัก เชื่อมมั่นในงานประจำ

2. เจเนอเรชันเอ็กซ์ (generation X) (เกิด 1965-1980 อายุ 45-60 ปี) เน้นความเป็นอิสระ ความสมดุลชีวิต ปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยี

3. เจเนอเรชันวาย (generation Y / Millennials) (เกิด 1981-1996 อายุ 29-44 ปี) คำนึงเทคโนโลยี ต้องการงานที่มีความหมาย ชอบการเรียนรู้และพัฒนา

4. เจเนอเรชันซี (generation Z) (เกิด 1997-2012 อายุ 13-28 ปี) เติบโตในยุคดิจิทัล ต้องการความยืดหยุ่น ใช้เทคโนโลยีเต็มที่ ให้ความสำคัญกับค่านิยมส่วนตัวและสังคม

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งให้เห็นถึงปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) และปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ (ปัจจัยสุขวิทยา) การทำความเข้าใจว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อบุคลากรต่างกัน สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ด้วยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการพื้นฐานที่มักสอดคล้องกับปัจจัยสุขวิทยา และทฤษฎีลักษณะงานของ Hackman & Oldham ที่เน้นการออกแบบงานให้ส่งเสริมปัจจัยจูงใจ อย่างไรก็ตาม การรับรู้ถึงความสำคัญของปัจจัย Herzberg ได้รับอิทธิพลอย่างมากจากบริบททางสังคมและประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งทฤษฎีชนรุ่นของ Mannheim ได้ให้กรอบในการทำความเข้าใจว่าแต่ละชนรุ่นอาจให้คุณค่าและถูกขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจที่แตกต่างกันไป อันเนื่องมาจากประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

ข้อมูลเกี่ยวกับกรมทรัพย์สินทางปัญญา

กรมทรัพย์สินทางปัญญา ก่อตั้งเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2535 สังกัดกระทรวงพาณิชย์ มีหน้าที่ส่งเสริมการสร้างสรรคและใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญา รวมถึงให้ความคุ้มครองและปกป้องสิทธิเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ปัจจุบันมีข้าราชการและพนักงานราชการรวม 479 คน แบ่งเป็นข้าราชการ 315 คน และพนักงานราชการ 164 คน โดยมีหน่วยงานภายใน 11 กอง/ศูนย์

เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล มีดังนี้

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การคลังสินค้า ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และความมั่นคงในการทำงาน

กรรณก พรประดิษฐ์ (2562) พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความมั่นคง

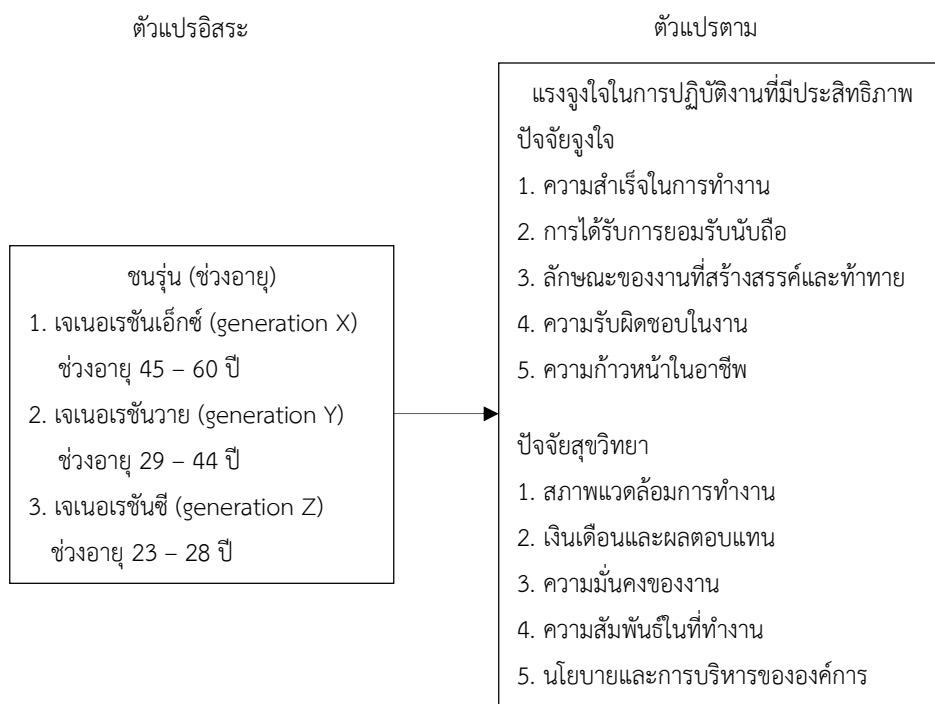
ในงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

ภาณุวัตร นิวันติ (2565) พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ชีวิตส่วนตัว ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในงาน และค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด และเพศชายมีประสิทธิภาพสูงกว่าเพศหญิง

มลิวรรณ ขาจันโท และคณะ (2566) พบว่า ความก้าวหน้า ความสำเร็จในงานสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด โดยอายุแสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ด้านความสำเร็จและมั่นคงในงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ: ศึกษากรณี กรมทรัพย์สินทางปัญญา มีกรอบแนวคิดการวิจัยที่พัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งมีข้าราชการ 315 คน พนักงานราชการ 164 คน รวม 479 คน จากหน่วยงาน 11 แห่ง ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ได้แก่ 1) สำนักงาน

เลขานุการกรม 2) กองกฎหมาย 3) กองเครื่องหมายการค้า 4) กองป้องปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา 5) กองพัฒนาความร่วมมือทรัพย์สินทางปัญญา 6) กองลิขสิทธิ์ 7) กองส่งเสริมการพัฒนาทรัพย์สินทางปัญญา 8) กองสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ 9) กองสิทธิบัตร 10) กองสิทธิบัตรออกแบบ 11) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางของ Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการเลือกกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของขนาดตัวอย่าง

1.1 การสุ่มตัวอย่างตามชนรุ่น แสดงการกระจายของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ชนรุ่น เพื่อสะท้อนสัดส่วนที่แท้จริงของบุคลากรในแต่ละช่วงวัยภายในกรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยแบ่งเป็นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (อายุ 45-60 ปี) จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ของกลุ่มตัวอย่าง เจเนอเรชันวาย (อายุ 29-44 ปี) จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 64 และเจนเนอเรชันซี (อายุน้อยกว่า 28 ปี) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 218 คน ซึ่งสอดคล้องกับสัดส่วนประชากรทั้งหมดของแต่ละชนรุ่น

1.2 การสุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานที่สังกัด แสดงการกระจายของกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานหลักที่บุคลากรสังกัดภายในกรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อให้แน่ใจว่าการเก็บข้อมูลครอบคลุมทุกส่วนงาน โดยกองสิทธิบัตรมีสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างสูงสุดที่ 62 คน (ร้อยละ 28) เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีจำนวนประชากรมากที่สุด ขณะที่หน่วยงานอื่น ๆ เช่น สำนักงานเลขานุการ กรมกฎหมาย และกองเครื่องหมายการค้า มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 18, 22 และ 47 คนตามลำดับ ซึ่งสะท้อนถึงการเป็นตัวแทนของแต่ละหน่วยงานตามสัดส่วนประชากรที่แท้จริง รวมกลุ่มตัวอย่างจากทุกหน่วยงานทั้งสิ้น 218 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics analysis) โดยแจกแจงความถี่แสดงผลเป็นร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดและตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา จำแนกตามชนรุ่น เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีชนรุ่นต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา ระหว่างปัจจัยจูงใจกับปัจจัยสุขวิทยา เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสุขวิทยามีระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญาสูงกว่าปัจจัยจูงใจ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยชนรุ่นมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามคำถามปลายเปิด (open-ended questions)

การทดสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม รายละเอียดการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1) การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยนำเสนอเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถาม ทั้งแบบสอบถาม (questionnaire) และแบบสอบถามคำถามปลายเปิด (open – ended questions) จากนั้นผู้วิจัยนำมาตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความชัดเจนและเหมาะสม

2) การตรวจสอบโครงสร้างการวิจัย โดยคณะกรรมการวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อรับการพิจารณาเห็นควรว่า การดำเนินการวิจัยของโครงการวิจัย เข้าข่ายการประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (exemption)

3) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำไปทดลองใช้กับบุคลากร ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา (try out) จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient: α) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ด้วยวิธีการของครอนบาค ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่น สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ (Hair et al., 2018)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 218 คน ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอจดหมายรับรองจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อขอความอนุเคราะห์จากกรมทรัพย์สินทางปัญญา

3.2 ส่งแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 218 ชุด ให้แก่ข้าราชการและพนักงานราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา

3.3 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดจะนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) และสรุปผลในรูปแบบความเรียง (narrative summary) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติที่เหมาะสม ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อบรรยายลักษณะทั่วไปของข้อมูล และข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง การแจกแจงความถี่ และร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วย one-way ANOVA (F-Test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างชนรุ่น การทดสอบภายหลัง (Post-Hoc Test - LSD) เมื่อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากการวิเคราะห์ one-way ANOVA จะทำการทดสอบรายคู่ (multiple comparisons) ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อระบุว่าคู่ของกลุ่มใดที่แตกต่างกัน โดยวิธี LSD เหมาะสมสำหรับการเปรียบเทียบรายคู่ทั้งหมด และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ใช้การหาค่าสถิติไคสแควร์ (chi-square statistics) ระหว่างปัจจัยชนรุ่นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการศึกษานิเทศกรณั กรมทรัพย์สินทางปัญญา สามารถสรุปผลการศึกษาวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์วิจัยที่ได้ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

1. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา พบว่า ข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา ผู้ตอบแบบสอบถามในงานศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 29 - 44 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทตำแหน่งข้าราชการ และสังกัดหน่วยงานกองสิทธิบัตร

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประเภทปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.43) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยเป็นรายด้านได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.54) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.63) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.64) ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.86) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประเภทปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับ
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.33	0.58	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.80	0.64	4
3. ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	3.85	0.63	3
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.31	0.86	5
5. ความรับผิดชอบในงาน	4.04	0.54	2
ภาพรวม	3.87	0.43	มาก

ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประเภทปัจจัยสุขวิทยาในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.63) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยเป็นรายด้านได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ความมั่นคงของงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.72) สภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.83) นโยบายและการบริหารขององค์กร ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.80) เงินเดือนและผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประเภทปัจจัยสุขวิทยาในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับ
ปัจจัยสุขวิทยา			
1. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.67	0.83	3
2. เงินเดือนและผลตอบแทน	3.29	0.95	5
3. ความมั่นคงของงาน	3.91	0.72	2
4. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.06	0.73	1
5. นโยบายและการบริหารขององค์กร	3.56	0.80	4
ภาพรวม	3.70	0.63	มาก

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแต่ละด้านของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำแนกตามชนรุ่น ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี one-way ANOVA (F-Test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีชนรุ่นต่างกัน มีระดับปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญใน 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 29 - 44 ปี มีปัจจัยจุดใจด้านนี้แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มอายุ 29 - 44 ปี มีระดับปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20 - 28 ปี มีปัจจัยจุดใจด้านนี้แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 29 - 44 ปี และ 45 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มอายุ 20 - 28 ปี มีระดับปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ น้อยกว่ากลุ่มอายุ 29 - 44 ปี และ 45 ปีขึ้นไป

3.3 ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 29 - 44 ปี มีปัจจัยจุดใจด้านนี้แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มอายุ 29 - 44 ปี มีระดับปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มากกว่ากลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป

ดังนั้นสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีชนรุ่นต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน จึงได้รับการยอมรับ สำหรับปัจจัยจุดใจ 3 ด้านดังกล่าว ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ปัจจัยจุดใจ อีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สำหรับปัจจัยสุขวิทยาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในภาพรวมรายด้าน ซึ่งหมายความว่า ชนรุ่นที่ต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยสุขวิทยาดังกล่าว อย่างมีนัยสำคัญ

4. การเปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา ระหว่างปัจจัยจุดใจกับปัจจัยสุขวิทยา จำแนกตามชนรุ่น

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีความแตกต่างด้านชนรุ่นมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านปัจจัยจุดใจ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ

ในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ที่ยอมรับสมมติฐานสำหรับปัจจัยจิตใจทั้งสามด้านนี้ อย่างไรก็ตาม สำหรับปัจจัยจิตใจอีก 2 ด้านที่เหลือ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความรับผิดชอบในงาน รวมถึงปัจจัยสุขวิทยาทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างชนรุ่น ซึ่งเป็นผลจากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ที่ปฏิเสธสมมติฐานสำหรับปัจจัยเหล่านี้

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขวิทยา โดยจำแนกตามชนรุ่นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20 - 28 ปี มีระดับปัจจัยสุขวิทยาสูงกว่าปัจจัยจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นไปตามผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ซึ่งยอมรับสมมติฐานสำหรับกลุ่มอายุนี้น ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 29 - 44 ปี และ 45 ปีขึ้นไป ไม่พบความแตกต่างตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานสำหรับกลุ่มอายุเหล่านี้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพยากรทางปัญญา

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยชนรุ่นมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในด้านปัจจัยสุขวิทยา เฉพาะอย่างยิ่งในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 ที่ได้รับการยืนยันและยอมรับสำหรับมิติดังกล่าว อย่างไรก็ตาม สำหรับปัจจัยจิตใจทั้ง 5 ด้าน และปัจจัยสุขวิทยาในด้านอื่น ๆ อันได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และนโยบายและการบริหารขององค์กรนั้น ไม่พบความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งนำไปสู่การปฏิเสธสมมติฐานสำหรับปัจจัยเหล่านี้ โดยอ้างอิงจากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ตามตารางที่ 3 กับ 4

ตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นกับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพยากรทางปัญญา

ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ปัจจัยชนรุ่น	
	λ^2	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน	10.932	0.091
การได้รับการยอมรับนับถือ	12.887	0.116
ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	13.476	0.096
ความก้าวหน้าในอาชีพ	10.409	0.237
ความรับผิดชอบในงาน	9.251	0.160
ภาพรวม	11.245	0.081

ตารางที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นกับปัจจัยสุขวิทยาในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ปัจจัยสุขวิทยาในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ปัจจัยชนรุ่น	
	λ^2	Sig.
สภาพแวดล้อมการทำงาน	14.609	0.067
เงินเดือนและผลตอบแทน	15.845	0.045*
ความมั่นคงของงาน	3.662	0.886
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	9.152	0.330
นโยบายและการบริหารขององค์กร	9.448	0.306
ภาพรวม	11.141	0.194

จากตารางที่ 3 และ 4 ผลทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยชนรุ่นมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับ ปัจจัยสุขวิทยา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงของงาน 3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และ 4) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน แต่ปัจจัยสุขวิทยา ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงยอมรับสมมติฐาน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการศึกษารณกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ประเด็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา สามารถอภิปรายผลโดยจำแนกตามทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขวิทยาได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1979) และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณกพรประดิษฐ์ (2562) ที่ระบุว่า ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) คือ ความรู้สึกที่บรรลุเป้าหมาย

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เนื่องจากข้าราชการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในด้านความรู้ความสามารถและได้รับมอบหมายงานสำคัญ สอดคล้องกับ Herzberg (1979) และเมลิวรรณ ขาจันทร์ และคณะ (2566) ที่นิยามการได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ว่าเป็นการได้รับการยอมรับและชมเชย

3) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการพอใจกับงานที่ท้าทายและรู้สึกเบื่อหากงานไม่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg (1979) และเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่นิยามลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (work itself) ว่า เป็นความท้าทายที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งสะท้อนความพึงพอใจต่อการเลื่อนขั้น การปรับเงินเดือน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ Herzberg (1979) และเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่นิยามความก้าวหน้าในอาชีพ (growth and advancement) ว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในสายงาน

5) ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการสามารถส่งมอบงานตรงเวลา และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมีการควบคุมใกล้ชิด สอดคล้องกับ Herzberg (1979) และเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ระบุว่า ความรับผิดชอบในงาน (responsibility) คือ ความรู้สึกว่ามีบทบาทสำคัญ

1.2 ปัจจัยสุขวิทยา

1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเครื่องมือ อุปกรณ์ และสภาพแวดล้อม เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Herzberg (1979) และภานุวัตร นีวันติ (2565) ที่ระบุว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (working conditions) คือ สภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายและปลอดภัย

2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนถึงการรับรู้เกี่ยวกับการปรับ เงินเดือนและผลตอบแทนที่กระตุ้นให้ทุ่มเททำงาน สอดคล้องกับ Herzberg (1979) และเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ระบุว่า เงินเดือนและผลตอบแทน (salary and compensation) คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

3) ด้านความมั่นคงของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการมีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน และมีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Herzberg (1979) และภานุวัตร นีวันติ (2565) ที่ระบุว่า ความมั่นคงของงาน (job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน

4) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เนื่องจากข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และได้รับการสนับสนุนในการทำงาน สอดคล้องกับ Herzberg (1979) และภานุวัตร นีวันติ (2565) ที่ระบุว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (interpersonal relations) คือ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เนื่องจากข้าราชการรู้สึกว่ามีนโยบาย และการบริหารขององค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการปรับเปลี่ยนนโยบายที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ Herzberg (1979) และกรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ที่ระบุว่า นโยบายและการบริหารขององค์กร (company policy and administration) คือ นโยบายที่เป็นธรรมและการบริหารงานที่โปร่งใส

2. ประเด็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแต่ละด้าน ของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำแนกตามชนรุ่น จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อจำแนกตามช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดร่วมสมัยเกี่ยวกับ ความแตกต่างระหว่างคนแต่ละช่วงวัย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า คนในแต่ละช่วงวัยมีทัศนคติและแรงผลักดันในการทำงาน ที่แตกต่างกันออกไป เช่นเดียวกับที่ Twenge (2017) และ Stillman & Stillman (2017) ได้กล่าวไว้ว่า คนในแต่ละเจนเนอเรชัน มีเป้าหมายและรูปแบบการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ในขณะที่ ปัจจัยสุขวิทยาทั้ง 5 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1) เจเนอเรชันซี (Generation Z) (อายุ 23 - 28 ปี) มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน สอดคล้องกับลักษณะของเจเนอเรชันซี ที่คุ้นเคยเทคโนโลยีดิจิทัลและต้องการงานที่ยืดหยุ่น

2) เจเนอเรชันวาย (Generation Y) (อายุ 29 - 44 ปี) มีมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความมั่นคงของงาน

สอดคล้องกับเจเนอเรชันวายที่ต้องการงานที่มีความหมายและเติบโตในอาชีพ

3) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) (อายุ 45 - 60 ปี) มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงของงาน และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สอดคล้องกับเจเนอเรชันเอ็กซ์ที่มีความเป็นอิสระ และให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

3. การเปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญาระหว่างปัจจัยจูงใจกับปัจจัยสุขวิทยา จำแนกตามชนรุ่น พบว่า ข้าราชการที่มีชนรุ่นแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประเภทปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการสามารถทำงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดและส่งมอบงานได้ตามกำหนดระยะเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (2003) ที่เน้นย้ำว่า ความสำเร็จในการทำงาน สร้างคุณค่าและความพึงพอใจ ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ที่พบว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความเพียรพยายาม อดทน เพื่อสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้พนักงานพยายามที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

เมื่อทดสอบความแตกต่าง พบว่า ข้าราชการที่มีชนรุ่นแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประเภทปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะแต่ละชนรุ่นมีวิธีการทำงานและความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Twenge (2017) และ Stillman & Stillman (2017) ที่ชี้ให้เห็นว่า เป้าหมาย ทศนคติ และค่านิยมในการทำงานของแต่ละช่วงวัย จะเปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์และบริบททางสังคมที่พวกเขาเติบโตมา การทำความเข้าใจพฤติกรรมและแรงจูงใจที่แตกต่างกันของข้าราชการแต่ละช่วงวัยเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง สิ่งนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสามารถออกแบบกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อดึงดูด รักษา และพัฒนาข้าราชการในแต่ละช่วงวัยให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยปัจจัยชนรุ่นของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า

1) ประเภทปัจจัยจูงใจ (ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความก้าวหน้าในอาชีพ ความรับผิดชอบในงาน) ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1979) ที่ระบุว่า ปัจจัยเหล่านี้กระตุ้นความพึงพอใจและการพัฒนาตนเอง

2) ประเภทปัจจัยสุขวิทยา (ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารขององค์การ) ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1979) และงานวิจัยของมลิวรรณ ชาจันโท และคณะ (2566) ที่พบว่า อายุไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสุขวิทยา ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอธิบายได้ว่า ข้าราชการแต่ละชนรุ่นมีความต้องการเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างกัน โดยกลุ่มอายุ 29 - 44 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการเงินเดือนและผลตอบแทนที่สูงที่สุด การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1979) ที่กล่าวว่าปัจจัยสุขวิทยาช่วยป้องกันไม่ให้เกิดแรงจูงใจด้านลบและความไม่พอใจในงาน

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยรวมของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญาอยู่ในระดับมาก นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการศึกษาที่เจาะลึกใน บริบทเฉพาะของข้าราชการไทยในกรมทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ในภาคเอกชนหรือต่างประเทศที่มักมุ่งเน้นแรงจูงใจในการทำงานในบริบทที่มีโครงสร้างองค์กรและค่านิยมองค์กรที่ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะลักษณะงานภาครัฐไทยที่เน้นระเบียบราชการ ระบบอาวุโส และเสถียรภาพระยะยาว ข้อค้นพบใหม่ที่สำคัญของการวิจัยนี้ เป็นการนำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยชนรุ่น ทำให้ได้มุมมองเชิงลึกที่ยังไม่เคยมีการสำรวจอย่างจริงจังในงานวิจัยก่อนหน้านี้ โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติการของหน่วยงานราชการไทย ข้อค้นพบชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดในทุกชนรุ่น เป็นข้อยืนยันที่ขัดแย้งกับความเชื่อเดิมบางประการที่ว่า คนรุ่นใหม่อาจไม่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จแบบเดียวกับคนรุ่นก่อน ซึ่งสะท้อนว่าแม้ชนรุ่นจะแตกต่างกัน แต่ความต้องการด้านการยอมรับจากผลงานยังคงเป็นจุดร่วมที่สำคัญในบริหารราชการ ประเด็นนี้ถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ขัดแย้งกับแนวคิดในงานวิจัยต่างประเทศบางส่วนที่มักมองว่า ปัจจัยจูงใจมีความสำคัญมากกว่าในทุกช่วงวัย การค้นพบนี้จึงมีนัยสำคัญต่อการออกแบบนโยบายทรัพยากรบุคคลในภาครัฐไทย โดยเฉพาะในหน่วยงานที่ต้องการรักษาและจูงใจบุคลากรรุ่นใหม่ให้มีส่วนร่วมและเติบโตในสายงานราชการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา พบประเด็นสำคัญที่ควรนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระดับนโยบายภาครัฐและระดับปฏิบัติการของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ดังนี้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนข้าราชการ ควรเร่งพิจารณาและปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน และผลตอบแทนให้มีความเป็นธรรม และสามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้ โดยมุ่งเน้นเป็นพิเศษสำหรับเจนเอเรชันวาย ซึ่งให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้สูง เพื่อลดความกังวลด้านค่าครองชีพและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถในระยะยาว

1.2 ภาครัฐควรมีนโยบายส่งเสริมข้าราชการให้ได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ มีกิจกรรมให้ข้าราชการแต่ละหน่วยงานได้พัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในแต่ละด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในอาชีพ (จากตารางผลการวิจัยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น)

1.3 ภาครัฐควรมีการวางแผนพัฒนาข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการและลักษณะเฉพาะของแต่ละชนรุ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.4 ภาครัฐแม้ว่าปัจจัยจูงใจและสุขวิทยาบางประเด็นจะไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับชนรุ่นอย่างมีนัยสำคัญ แต่เนื่องจากผลการวิจัยโดยรวมชี้ว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากกรมทรัพย์สินทางปัญญาจึงควรคงไว้ ซึ่งนโยบายและมาตรการที่ส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาสายอาชีพ โอกาสในการเติบโต และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับข้าราชการทุกชนรุ่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชนรุ่นกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยชนรุ่นกับปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อาทิ ความผูกพันต่อองค์กร หรือความพึงพอใจในงานโดยรวม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและลึกซึ้งยิ่งขึ้นสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภานุวัตร นีวันติ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มลิวรรณ ขำจันท, กิตติมา จิงสุวดี และณลินี ทองประเสริฐ. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 10(2), 215-230.
- สำนักงานเลขาธิการกรม กรมทรัพย์สินทางปัญญา. (2567). ข้อมูลบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา. (ข้อมูลภายใน).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Andover, UK: Cengage Learning.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 87-96. (Original work published 1968)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior* (14th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, NY: Guilford Press.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2017). *Gen Z @ work: How the next generation is transforming the workplace*. New York, NY: Harper Business.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy and completely unprepared for adulthood—and what that means for the rest of us*. New York, NY: Atria Books.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.