

ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของพนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต  
Personal Factors and Motivational Influencing the Performance of  
Aviation Security Personnel at Phuket International Airport

นาย อัสพันธ์ มาโช<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต 2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ และ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยสถิติ T-Test, F-Test (ANOVA) และ Regression เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 26-35 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท อายุงานเฉพาะที่ทำงานปัจจุบัน มีอายุน้อยกว่า 1 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานฯ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก ด้านปัจจัยค่าจูงในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นโดยภาพรวมในระดับปานกลาง ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นโดยภาพรวมในระดับมาก และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานเฉพาะที่ทำงานปัจจุบัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานและด้านความก้าวหน้า, ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, ด้าน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
Master student in the faculty of Business Administration, Ramkhamheang University,  
Email: 6424103021@ru.ac.th

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคง มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** ปัจจัยส่วนบุคคล / แรงจูงใจ / ประสิทธิภาพในการทำงาน / พนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน

## บทนำ

การเดินทางทางอากาศมีความสำคัญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในสังคมปัจจุบัน ด้วยความรวดเร็วความสะดวกสบายในการเดินทางและประหยัดเวลา การขนส่งทางอากาศจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมระบบเศรษฐกิจ และการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ ดังนั้นจึงต้องมีการรักษาความปลอดภัยเพื่อให้ผู้โดยสาร ผู้ให้บริการ เจ้าหน้าที่ รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถใช้บริการด้านการบินได้อย่างปลอดภัยและมั่นใจ บทความวิจัยนี้มุ่งเน้นไปที่ความสำคัญของบุคลากรด้านการรักษาความปลอดภัยด้านการบิน โดยศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต
2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ปฏิบัติงานประจำท่าอากาศยานภูเก็ต โดยกลุ่มประชากร

คือพนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน จำนวน 1,726 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พ.ค.2566) และมีระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม - กันยายน 2566 โดยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ ( เฮร์ซเบอร์ก,1975 ) ทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน ( ปีเตอร์สันและโพลแมน,1989 ) ใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้

## แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550 อ้างถึงใน วริษฐา กิตติกุล และพัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล,2562) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่นักการตลาดนิยมใช้ในการแบ่งส่วนการตลาด ลักษณะประชากรศาสตร์จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ช่วยในการกำหนดเป้าหมายทางการตลาด ง่ายต่อการวัดผลมากกว่าตัวแปรอื่น

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2555, อ้างถึงใน ธัญชนก ธรรมศิริ,2565) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ประกอบไปด้วยบุคลากรในแต่ละระดับเป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้างการกระจายตัว และการเปลี่ยนแปลงประชากรในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่น ๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (พรพิณ ประกายสันติสุข, 2550, หน้า 22)

### ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) Herzberg, Frederick and Others (1975 อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ และ นิรุตต์ จรเจริญ, 2564) ได้ศึกษาปัจจัยทางตรง และปัจจัยทางอ้อม สามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงใจในการปฏิบัติงานโดยตรง นำไปสู่ทัศนคติทางบวก ซึ่งเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับภาวะแวดล้อมของงานที่คนงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้ว จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

## ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดของปีเตอร์สันและโพลวแมน (Plowman & Peterson, 1989, อ้างถึงในอุทสัน วีระศักดิ์ การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิด โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ จะต้องได้งานมีคุณภาพสูง มีประโยชน์ มีความคุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้ตรงตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว
2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานที่ทำได้มีความเหมาะสมตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนงานหรือตามเป้าหมายขององค์กร และงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย อีกทั้งยังทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ ค่าใช้จ่ายนั้นจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการในการดำเนินงาน โดยการค้นหาวิธีการที่จะใช้เงินลงทุนให้น้อยที่สุด แต่ได้รับผลตอบแทนสูงสุด

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เถลิงศักดิ์ อินทรสร และนุชนรา รัตนศิริประภา (2555) ทำการศึกษาแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี วัตถุประสงค์ เพื่อทราบถึง 1) แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 2) การปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย 3) แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัย ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี รวมทั้งสิ้น 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีแรงจูงใจ ของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) และคะแนนและการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ตามข้อกำหนดอ้างอิงการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัย พบว่า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง 2. การปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า งานวิเทศสื่อสารและกล่องวงจรปิด งานอุบัติเหตุและอัคคีภัย งานจราจรและที่จอดรถอยู่ในระดับมาก ส่วนงานรักษาความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง 3. แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุมานันท์ สุกุลดี และชวินโสธร วิสิฐนิกิจา (2561) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ประชากรในการศึกษาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 350 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และนำข้อมูลที่รวบรวมได้ประมวลผลโดย

ใช้ สถิติ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t- test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test, (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-25 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ม.3-ม.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีอายุงาน 4-6 ปี ผลการทดสอบ สมมติฐาน ภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสำคัญมาก ภาพรวมปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับสำคัญมาก และ ภาพรวมประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานและข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่าง กันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน และอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยแตกต่างกัน ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการ ด้านท่าอากาศยาน Generation Y โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบ ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Study) โดยกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y จำนวน 373 คน สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) และนำผลข้อมูลที่ได้ จากการสำรวจมาประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐาน หาค่าสถิติ วิเคราะห์ และแปลความหมายข้อมูล

ผลการศึกษาการวิจัยพบว่า นโยบายและความก้าวหน้า และการนิเทศงาน ไม่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ในขณะที่ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลและการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน และ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y

วิลาสิณี ใจผ่องใส (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตพื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่พนักงาน บริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน โดยใช้หลักการคำนวณของทาร์โย มาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบบังเอิญหรือสะดวก (Convenience Sampling)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้รวมต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และผลการ วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานครคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต มีพนักงานจำนวน 1,726 คน (ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ทภก., 2566) โดยคำนวณจำนวนตัวอย่าง จากสูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 จะได้ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 400 คน

2. สุ่มตัวอย่างโดยวิธี Proportion Stratified Sampling แบ่งตามอัตราส่วนประชากรแต่ละหน่วยงาน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเป็นคำถามลักษณะปลายปิด แบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานเฉพาะที่ทำงานปัจจุบัน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ ด้านความมั่นคง

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านระยะเวลา และ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาการวิจัย (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) มีค่าเท่ากับ 0.97 ทดสอบ (Pilot Test) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด และนำคำตอบจากแบบสอบถามมาทดสอบหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลที่ได้ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของชุดคำถามทั้งสามส่วน คือ ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.960, 0.967 และ 0.950 ตามลำดับ

4. ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis) โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistical Analysis) สถิติที่นำมาใช้ คือ สถิติ T-test, F-Test (ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression)

## ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.8 มีช่วงอายุ 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.80 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 75.20 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 59.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.0 อายุงานเฉพาะที่ทำงานปัจจุบัน พบว่า อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 35.8

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.23

ปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยค่าจ้างในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.95

ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมเฉลี่ยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านระยะเวลาที่มีความคิดเห็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.02

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานเฉพาะที่ทำงานปัจจุบัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า มีนัยสำคัญ 1 คู่ คือ กลุ่มอายุงานเฉพาะที่ทำงานปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี กับ อายุงานเฉพาะที่ทำงานปัจจุบันตั้งแต่ 1-3 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.01 โดย กลุ่มอายุงานเฉพาะที่ทำงานปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.76) มีค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอายุงานเฉพาะที่ทำงานปัจจุบัน ตั้งแต่ 1-3 ปี (ค่าเฉลี่ย = 3.48)

**สมมติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของ พนักงานรักษาความปลอดภัย ด้านการบริการ ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบริการ ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้า, ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ

ด้านความมั่นคง มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.808 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรอิสระข้างต้นสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน รักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต ได้ร้อยละ 80.80

## อภิปรายผล

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานเฉพาะที่ทำงาน ปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน รักษาความปลอดภัย ด้านการการบิน ท่าอากาศยานภูเก็ตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มอายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับกลุ่มอายุงาน 1-3 ปี อาจเนื่องมาจากพนักงานกลุ่มดังกล่าว เป็นกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ร้อยละ 35.8 และมีมุมมอง ความคิด ความตั้งใจความกระตือรือร้น ความรู้ ที่ใช้ในการทำงาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย จึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุมานันท์ สกฤดีและศิณโสณ วิสิฐนธิธิกจิ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยผลการวิจัยพบว่าอายุงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ วิลาลิณี ใจผ่องใส (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้รวมต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตจบใหม่ในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บัณฑิตจบใหม่ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะลักษณะงานด้านการรักษาความปลอดภัย เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะในการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ มีความสำคัญต่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน และต้องจัดการและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และ พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อบัณฑิตจบใหม่ในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บัณฑิตจบใหม่ในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่าเนื่องจากการทำงานของพนักงานฯ ที่ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม การแบ่งหน้าที่ในการทำงาน การประสานงาน ส่งผลให้เกิดความใกล้ชิดและความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เถลิงศักดิ์

อินทสร และนุชนรา รัตนศิริประภา (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยตรง และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจ แต่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับตัวพนักงานได้

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดย ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้า, ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของ พนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะการทำงานรูปแบบในการปฏิบัติงาน พนักงานต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งมีการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship between Colleagues) เป็นการแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริดา เพชรแก้วกุล และ เฉลิมพร เย็นเยือก (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ 2) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะทางอาชีพ และแรงจูงใจภายนอก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการ ด้านท่าอากาศยาน Generation Y โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลและการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า อายุงานเฉพาะที่ทำงานปัจจุบันต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ฝ่ายบริหารควรพิจารณาประเด็นเรื่องการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรภายใน เพื่อให้พนักงานยังคงรักษามาตรฐานการทำงานและหมั่นทบทวนขั้นตอนการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงพิจารณาหลักสูตรเพิ่มเติม เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงาน อาทิ หลักสูตรการตระหนักรู้ด้านการรักษาความปลอดภัย (Security Awareness)

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยเสนอแนะว่า ฝ่ายบริหารควรพิจารณา โดยจัดลำดับความสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อออกแบบนโยบายในการสร้างแรงจูงใจพนักงานภายในองค์กรตามผลการวิจัยที่ได้รับ เช่น บำจจ่ายจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงานที่ทำ โดยการมอบหมายงานสำคัญให้พนักงานที่มีศักยภาพสูง ทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานหรือผู้ช่วยในการรับผิดชอบดูแลสมาชิกกลุ่ม และประสานงานกับผู้ควบคุมงาน หรือเป็นตัวแทนในการเสนอปัญหา ข้อขัดข้องในการนำเรียนฝ่ายบริหาร และคอยแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าแทนผู้ควบคุมงาน เป็นต้น ในส่วนของด้านปัจจัยค่าจ้าง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้างในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรส่งเสริม กิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ภายในทีมของพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรม Outing การจัดกิจกรรมลักษณะ Team building หรือการจัดการฝึกอบรมลักษณะการแก้ไขปัญหาเป็นทีม เพื่อกระชับความสัมพันธ์ภายในระหว่างพนักงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงานฯ โดยการจัดพื้นที่พักผ่อนให้เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณพนักงาน จัดห้องพักรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ จัดพื้นที่สนทนาการให้พนักงานได้ผ่อนคลาย เป็นต้น ในส่วนของ นโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรมีการกำหนดหน้าที่ชัดเจนตามแผนผังโครงสร้างองค์กร และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ได้แก่ นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทางการบริหารงานขององค์กร เพื่อสื่อสารถึงพนักงาน

3. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้โดยการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานด้านการสร้างคุณค่าของงาน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติ ในส่วนของปัจจัยค่าจ้างในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นระดับมาก ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่พนักงานมีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลต่อการทำงานของพนักงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยส่งผลให้เกิดการร่วมมือและสนับสนุน

กันในที่ม การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำให้การทำงานสะดวกและสนุกสนานมากขึ้น ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า ลักษณะงานของ พนักงานรักษาความปลอดภัยด้านการบิน จะทำงานกันเป็นทีม มี การสื่อสารระหว่างกันตลอดเวลา ผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารองค์กรผ่านตัวแทนพนักงานในแต่ละ กลุ่มเพื่อส่งข้อมูลภายในองค์กร ซึ่งจะสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การ แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่สร้างสรรค์สามารถเพิ่มความสัมพันธอันดีในการทำงานร่วมกันในที่ม และองค์กรควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมภายในที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน

4.จากผลการวิจัยพบว่า พนักงาน มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 26-35 ปีมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณา จำแนกลักษณะเจเนอเรชั่น โดยแบ่งตามปีเกิดแล้วพบว่า จัดอยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือ Gen Y ผู้วิจัยจึงขอเสนอว่า ในการออกระเบียบหรือนโยบายใดๆ หรือ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม ผู้บริหารควรพิจารณาประเด็นตามลักษณะเจเนอเรชั่นของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อปรับ กลยุทธ์ขององค์กรให้เท่าทันกับยุคสมัยและสถานการณ์ปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานฯ ในพื้นที่ท่าอากาศยานอื่นๆ เพื่อนำข้อมูลไปเปรียบเทียบ และประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การทำงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพนักงานกลุ่ม อายุงานน้อยกว่า 1 ปี กับกลุ่มอายุงาน 1-3 ปี ในการวัดผลด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของกลุ่มดังกล่าว
3. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอายุงาน 1-3 ปี ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ ลดลง
4. ควรศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยกระตุ้นเฉพาะรายด้านที่มีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ ในงานที่ทำ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคง ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานฯ เพื่อนำไปพัฒนาและปรับใช้กับองค์กร ในการบริหาร จัดการต่อไป
5. ควรศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ประสบการณ์การทำงาน, ความพึงพอใจ และแง่มุม อื่นๆ ที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฯ
6. ควรศึกษาต่อยอดเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความ ปลอดภัยด้านการบิน เพื่อนำไปปรับใช้กับองค์กรในการรักษาบุคลากร ต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- เถลิงศักดิ์ อินทรสร และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2555). แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 2(2), 255-262.
- ชัยชนก ธรรมศิริ. (2565). แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัด ธนาคารออมสินเขตพังงาและเขตภูเก็ต. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สาขาวิชาการจัดการ.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. (สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรพิณ ประกายสันติสุข. (2550). ลักษณะส่วนบุคคลค่านิยมทรัพยากรการท่องเที่ยวและพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มาลินี คำเครือ และ นิรุทธ์ จรเจริญ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อประสิทธิผลของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 41(4), 122-147.
- วิรัชญา กิตติกุล และพัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล. (2562). พฤติกรรมผู้บริโภคและปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจซื้อของฝากสินค้าบริโภคในจังหวัดฉะเชิงเทรา. ในบรรณาธิการ บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, การประชุมนำเสนอผลงานวิจัย บัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 14 (น. 922-936). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วิลาสินี ใจผ่องใส. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุมานันท์ สุกุลดี และชวินโสณ วิสิฐนธิกิจา. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 11(3).
- อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. ภาคนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B. (1975). The Motivation to Work. (2nd edition). New York : John Wiley and Sons.
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1989). Business organization and management. Homewood, Illinois : Richard D.Irwin.