

ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2558

ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม



สารนิพนธ์
ของ
ธัญกรณ์ ราศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

สิงหาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม



บทคัดย่อ
ของ
ธัญกรณ์ ราศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2558

ธนัญกรณ์ ราตรี. (2558). *ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุดตา.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมุ่งศึกษาคือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่าง ใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างใช้สถิติความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และดัชนีเดย์ท์ที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 28 – 35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 7 ปี และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 17,500 บาท
2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี
3. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

MOTIVATION FACTORS RELATING TO OFFICER'S WORKING EFFICIENCY
ON THE PERMANENT SECRETARY FOR CULTURE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

August 2015

Thanankron Rasri. (2015). *Motivation Factors Relating to Officer's Working Efficiency on The Permanent Secretary for Culture*. Master's project, M.B.A. (Management). Graduate School. Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assoc. Prof. Supada Sirikudta.

This research aimed to study motive factors relating to officer's working efficiency on The Permanent Secretary for Culture. Sample size in this research was 200 consumers aged 20 years or over who worked as an offices of The Permanent Secretary for Culture. Questionnaire was the tool for data collection. The Statistical Package for Social Science was processed for data analysis. Statistics for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. Difference analysis was processed by t-test and one way analysis of variance. When there was the difference, Least Significant difference and Dunnett T3 would be implemented. Relation analysis was done by using Pearson product moment correlation coefficient.

Results were as follows:

1. Most respondents are female, age between 28 and 35 years old, single, bachelor's degree, working as government officer, having duration of work between one and seven years and having monthly income under 17,500 bath or equivalent.

2. Respondents are showing opinion of motive factors such as achievement factor, recognition factor, work itself factor, responsibility factor, company policy and administration factor, supervisor factor, interpersonal relations, working conditions factor are at the high level and advancement factor, compensations factor, job security factor are at the moderate level and respondents are working efficiency by overall at the good level.

3. Motive factors such as achievement factor, responsibility factor have positively related to working efficiency of personnel in the Office of The Permanent Secretary for Culture are at the high level with statistical significance of 0.01 levels, recognition factor, work itself factor, company policy and administration factor, supervisor factor, interpersonal relations have positively moderate level, advancement factor, compensations factor, working conditions factor, job security factor at rather low level.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ใต้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อีกทั้งยังคอยให้ความช่วยเหลือในงานวิจัย นับตั้งแต่เริ่มต้น จนงานวิจัยฉบับนี้เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ และอาจารย์ ดร.วรินทรา ศิริสุทธิกุล ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ได้ช่วยแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์จนสามารถเก็บกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ได้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดี อีกทั้งแนวคิดต่างๆ ที่มีประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่คอยอำนวยความสะดวกในด้านการเรียน ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาจนครบหลักสูตร

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อประเสริฐ คุณแม่บุญล้อม ที่ให้การสนับสนุนผู้วิจัยในทุกๆ ด้าน รวมทั้งเพื่อนร่วมรุ่นหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตการจัดการรุ่น 15 ที่คอยให้การสนับสนุน แนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือเรื่องต่างๆ อีกทั้งยังคอยให้กำลังใจ เพิ่มแรงพลัดดันในยามเหน็ดเหนื่อย และท้อแท้ นำมาสู่งานวิจัยที่เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกลุ่มประชาสัมพันธ์ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมทุกท่าน และเพื่อนร่วมงานในกลุ่มประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่คอยให้ข้อมูล คำแนะนำ ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ อีกทั้งยังมอบความเข้าใจในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยทำงานและเรียนไปพร้อมๆ กัน

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดามารดา ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

ธัญกรณ์ ราชศรี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ.....	15
ประวัติและข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	30
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	30
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
สังเขปการวิจัย	75
สรุปผลการวิจัย	75
อภิปรายผลการวิจัย	83
ข้อเสนอแนะที่รับจากการวิจัย.....	88
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	91
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	97
ภาคผนวก ก	98
ภาคผนวก ข	106
ภาคผนวก ค	108
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	110

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ต่อเดือน	46
2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่ทำการจัดกลุ่มใหม่....	49
3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จากการตอบแบบสอบถาม	51
4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จากการตอบแบบสอบถาม	57
5 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม เพศ	58
6 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามเพศ	59
7 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม อายุ	60
8 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามอายุ	60
9 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม สถานภาพ	61
10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม สถานภาพ	62
11 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา	63
12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา	63
13 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม ประเภทบุคลากร	64
14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตาม ประเภทบุคลากร	65
15 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	66

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	66
17 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	67
18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	68
19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	69
20 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้วยสถิติ Independent t-test และ One-way ANOVA	74



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.....	26



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องมีปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ และ “คน” ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆ ซึ่งสามารถทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้างบุคคลระดับองค์กร เพราะการแข่งขันตัวชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กร หากผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นไปในทางบวกก็จะส่งเสริมให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว แต่ในทางตรงกันข้ามหากเกิดผลกระทบในทางลบ ก็จะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นภายในองค์กร ทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ ไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดในเวลาอันควร

ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นสิ่งที่องค์กรปรารถนาจากบุคลากรทุกคนในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจะต้องรู้จักโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ท่วมเทความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงานและความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องาน (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526: 239) ให้มากที่สุด ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างศักยภาพในภาพรวมขององค์กร

ฉะนั้น ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากปัจจัยจูงใจในการทำงานจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน ลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน และเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรนั้นดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542: 130-145)

กระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ตามที่กฎหมายกำหนดมาตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 จนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลากว่า 10 ปี มีบทบาทในการร่วมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ส่งเสริมอุปถัมภ์ ค้ำครอง ทำนุบำรุงศาสนา ส่งเสริมความเข้าใจอันดีและสมานฉันท์ระหว่างศาสนิกชน อนุรักษ์ ทำนุบำรุง และบูรณปฏิสังขรณ์แหล่งศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ ที่เป็นเอกลักษณ์และมีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ สร้างสรรค์อารยธรรมที่ดั่งามสวัสดิวัดและสังคมคุณภาพ โดยมีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการสร้างความเป็นไทย และปลูกฝังค่านิยม อันดีงาม บนพื้นฐานคุณธรรม เพื่อนำสังคมอยู่เย็นเป็นสุข ภายใต้ยุทธศาสตร์สำคัญที่มีการพัฒนาและดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อาทิ การรักษาวัฒนธรรมของชาติ และความ

หลากหลายทางวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างมั่นคง การสร้างค่านิยม จิตสำนึก และภูมิปัญญาคนไทย การนำทุนทางวัฒนธรรมของประเทศมาสร้างคุณค่าทางสังคมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ และการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยในปัจจุบันได้ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ ทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนพร้อมกับการขยายเครือข่ายทางวัฒนธรรม เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรม รวมถึงขับเคลื่อนการอนุรักษ์และพัฒนามรดกวัฒนธรรมไทย อันเปรียบเสมือนรากฐานของชาติให้คงอยู่สืบไป

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานส่วนกลางของกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม กำกับดูแลหน่วยงานระดับกรม ในสังกัด ตลอดจนนิเทศ ติดตาม และบังคับบัญชาสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทั่วประเทศ มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวง พัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และการบริหารราชการทั่วไป การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ งานความร่วมมือความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับต่างประเทศ งานด้านกฎหมายและระเบียบต่างๆ กำกับ เร่งรัด ติดตามประเมินผล และประสานการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงานของกระทรวงวัฒนธรรม

จากเหตุผลดังกล่าวนี้ เป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการตัดสินใจในการวางแผน การบริหารจัดการด้านบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษานี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ คือ สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งได้แก่ บุคลากรที่มีสภาพเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง จำนวน 276 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2558: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้แก่ บุคลากรที่มีสถานภาพเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง มีจำนวนทั้งหมด 276 คน ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1970: 580-581) ในการกำหนดขนาดตัวอย่างดังกล่าวผู้วิจัยกำหนดระดับของความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ดังนั้น จำนวนของตัวอย่างจะมีจำนวน 163คน เพิ่มจำนวนตัวอย่าง 23% ของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 37 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 200 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ได้แก่ การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

1.1.2 อายุ

- 20 - 27 ปี
- 28 - 35 ปี
- 36 - 43 ปี
- 44 - 51 ปี
- ตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพ

- โสด
- สมรส/อยู่ด้วยกัน
- หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ประเภทบุคลากร

- ข้าราชการ
- พนักงานราชการ
- ลูกจ้าง

1.1.6 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1-7 ปี
- 8-14 ปี
- 15-21 ปี
- 22-28 ปี
- ตั้งแต่ 29 ปี ขึ้นไป

1.1.7 รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท
- 12,001 – 17,500 บาท
- 17,501 – 23,000 บาท
- 23,001– 28,500 บาท
- 28,501 – 34,000 บาท
- 34,001 บาทขึ้นไป

1.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1.2.1 ปัจจัยกระตุ้น

- 1.2.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.2.1.5 ด้านความก้าวหน้า

1.2.2 ปัจจัยจูงใจ

- 1.2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 1.2.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 1.2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 1.2.2.4 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

1.2.2.5 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

1.2.2.6 ด้านความมั่นคงในงาน

2. **ตัวแปรตาม** ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ลักษณะส่วนบุคคล** ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

2. **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง สิ่งที่เป็นการจูงใจให้บุคคลเกิดความรู้สึกชอบและรักงาน และเมื่อได้รับการสนองตามความต้องการจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากได้รับปัจจัยต่างๆ เป็นการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งเป็นความต้องการทางด้านร่างกายและด้านจิตใจโดยมีปัจจัยสองประการ ดังนี้

2.1 **ปัจจัยกระตุ้น** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงาน มี 5 ประการ คือ

2.1.1 **ความสำเร็จของงาน** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้งเมื่อผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2.1.2 **การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2.1.3 **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิด ริเริ่มทำทลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.1.4 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานนั้นๆ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 **ความก้าวหน้า** หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2.2 **ปัจจัยค้ำจุน** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่คนงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้ว จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

2.2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงาน หรือการยึดหลัก ความยุติธรรมในการดำเนินงานและการบริหาร

2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงาน หมายถึง การ ที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน

2.2.4 เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นธรรมในหน่วยงาน

2.2.5 สภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ

2.2.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน และยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 คุณภาพของงาน จะต้องมียุทธศาสตร์สูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควร ก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

3.2 ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงาน ที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่ บริษัทวางไว้ และควรมีการ วางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.3 เวลา คือ เวลาที่ใช้ ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

3.4 ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือจะต้อง ลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

3.5 วิธีการทำงาน มีลักษณะเป็นแผนอีกประเภทหนึ่งซึ่งมีรายละเอียดมากกว่าวิธีการ ปฏิบัติงาน วิธีการเปรียบเสมือนคู่มือที่เป็นสื่อในการทำงานแต่ละประเภทให้ประสบความสำเร็จ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม” มีกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและ ตัวแปรตาม ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม” ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

1. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านลักษณะประชากรศาสตร์
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพ
4. ข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านลักษณะประชากรศาสตร์

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2545: 109) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์เชิงสถิติและการพรรณนาลักษณะของกลุ่มประชากรในด้านการแจกกระจาย สถิติชีพ อายุ เพศ และสถานภาพในทางพลเมือง ในขณะใดขณะหนึ่งหรือช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538: 41) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะงานประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากร และช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกันโดยวิเคราะห์จากปัจจัยดังนี้

เพศ ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

การศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

นอกจากนี้ยังมีอีกหลายแนวความคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ดังนี้

เพศ ลักษณะทางเพศ เป็นลักษณะทางประชากรที่บุคคลได้รับมาแต่กำเนิด ในประชากรกลุ่มใด ๆ ก็ตามจะประกอบด้วยประชากรเพศชาย (Male) และประชากรเพศหญิง (Female) ซึ่งโดยปกติแล้วจะมีจำนวนที่ใกล้เคียงกันเพราะธรรมชาติได้สร้างความสมดุลทางเพศมาให้กับประชากรทุกกลุ่มเพศ เป็นปัจจัยพื้นฐานด้านร่างกายที่แตกต่างกันของบุคคลเป็นสถานภาพที่มีมาแต่กำเนิดของบุคคล เมื่อเป็นสมาชิกของกลุ่มเพศจะเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลตลอดจนพัฒนาการต่าง ๆ ในแต่ละช่วงวัยก็มีความแตกต่างกันด้วยความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน กล่าวคือเพศหญิงมีแนวโน้มและมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดจากการรับข่าวสารนั้นด้วย (กึ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. 2546; อ้างอิงจาก Wilo Goidhaborsadore; & Yates. 2002:114)

พรทิพย์ วรภิกโกคาทร (2536) ได้กล่าวว่า ทักษะและพฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันไปตามช่วงอายุ ยิ่งมีอายุมากกว่าการเปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น

กึ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2546) กล่าวเกี่ยวกับอายุว่าเป็นคุณลักษณะทางประชากรอีกลักษณะหนึ่ง ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการมีชีวิตอยู่หรือตามวัยของบุคคล เป็นลักษณะประจำตัวบุคคลที่สำคัญมากในการศึกษาและวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ โดยอายุจะแสดงถึงวุฒิของบุคคลและเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถในการทำความเข้าใจในเนื้อหาและข่าวสาร รวมถึงการรับรู้ต่าง ๆ ได้มากน้อยต่างกัน การมีประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาแตกต่างกัน อีกประการหนึ่งคืออายุจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสนใจในประเด็นต่าง ๆ เช่น การเมือง ความสนุกสนาน การเตรียมตัวสร้างอนาคต เป็นต้น นอกจากนั้นก็จะชี้ให้เห็นอารมณ์ที่แตกต่างกันออกไปในกลุ่มคนที่มีวัยต่างกัน อันเนื่องมาจากกระบวนการคิดและตัดสินใจ ที่ผ่านการกลั่นกรองจากประสบการณ์ของช่วงวัยที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการคิดและการควบคุมทางอารมณ์ของแต่ละช่วงอายุของบุคคล

การบริหารพฤติกรรมองค์กร (2540: 30) ได้กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์ มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นพื้นฐาน ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐานเหมือนกันไม่ว่าจะมีสถานภาพ

เป็นอย่างไร และเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว ก็มีความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเรื่อยๆ จนถึงขั้นสูงสุด

ปรมา สตะเวทิน (2546: 116) ยังได้กล่าวว่า การศึกษาเป็นลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร ดังนั้นคนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ยุคสมัยที่ต่างกัน ระบบการศึกษาแตกต่างกัน สาขาวิชาที่แตกต่างกัน จึงมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกันไปอีกด้วย

สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมจะเป็นเครื่องชี้ถึงเรื่องทีกลุ่มคนจะสนใจรับรู้ข่าวสาร บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันทั้งการประกอบอาชีพ รายได้ ศาสนา รวมไปถึงสถานภาพสมรส ย่อมส่งผลต่อการรับสารที่แตกต่างกันด้วย อำนาจหรือความสามารถในการซื้อบ้านจะขึ้นอยู่กับรายได้ของผู้ซื้อ รวมทั้งความต้องการเพื่อเลื่อนขั้นที่อยู่อาศัยเป็นการซื้อ เพื่อยกฐานะของตนเองหรือเลื่อนขั้นตนเอง เพื่อการซื้อบ้านที่มีคุณภาพสูงขึ้น (จักรพันธ์ ศิริจักรพงศ์. 2550)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก

(Frederick Herzberg two-factor theory or motivator-hygiene theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของเฮอริชเบอร์ก สาเหตุที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัยเพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

ทฤษฎี จูงใจ-ค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาในปี 1959 ที่เมือง พิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ ประการที่สอง คือความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ มี 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบ และรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงาน มี 5 ประการคือ

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้งเมื่อผลงานสำเร็จก็จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับ

ถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึง การยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิด ริเริ่มทำทลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานนั้นๆ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ด้านความก้าวหน้า (Advancement and growth in capacity) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่คนทำงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้ว จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ มีดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) การขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของคนทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.3 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.4 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.5 สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

2.7 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงและปลอดภัยในอาชีพการทำงาน

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กกับความพึงพอใจในงาน จะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนว คือปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่างไม่มีความพึงพอใจกับความพึงพอใจ ซึ่งหมายความว่าถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในงาน แต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่างความไม่พึงพอใจกับไม่มี ความไม่พึงพอใจ ซึ่งหมายความว่าถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวกับงาน จะเห็นได้ว่าเรื่องความพึงพอใจในงานนี้ เป็นเรื่องของทัศนคติหรือเจตคติโดยตรง โดยทัศนคตินั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์ประกอบทางด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง องค์ประกอบด้านอารมณ์ หรือความรู้สึก (Affective Component) ซึ่งเป็นส่วนที่เป็นอารมณ์ หรือความรู้สึกที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่เขารู้และเข้าใจอยู่ก่อนแล้ว และองค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral Tendency Component) ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรม เช่น เมื่อกล่าวว่าฉันชอบทำงานในหลายลักษณะ (แสดงความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ) แต่งานของฉันยุ่งยากสับสนเกินไป (แสดงถึงความคิดความเข้าใจ) ฉันจึงวางแผนจะหางานใหม่ (แสดงถึงแนวโน้มของพฤติกรรม) เมื่อนำเอาลักษณะทั้งสามมา ผสมผสานกันเป็นทัศนคติของบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับงานได้แล้ว สิ่งนี้จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึง ปฏิกริยาของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน และสามารถจะทำนายถึงผลกระทบที่จะมีในอนาคตได้ด้วย (สร้อยตระกูล ติวานนท์. 2541: 133)

ความหมายของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

การที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ความพึงพอใจในงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการ ที่จะผลักดันให้งานที่ออกมานั้น จะประสบความสำเร็จในทิศทางบวก หรือประสบความสำเร็จในทิศทางลบ ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

โยเดอร์ (Yoder. 1959: 445) กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน คือ องค์ประกอบของทัศนคติของพนักงานแต่ละคนที่มีต่องานของตนเอง คนจะมีความรู้สึกพอใจในการทำงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง

นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1995: 12) กล่าวถึงคนจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ก็ต่อเมื่องานในตำแหน่งมีความท้าทายต่อสติปัญญาของตน ตลอดจนมีรายได้เพียงพอ มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และมีสิทธิพิเศษบางประการต่อตำแหน่งนั้น

สเตร้าส์ และเซเลส (Strauss; & Sayless. 1960: 119) กล่าวถึงว่าความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965: 8) กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน เป็นความพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ทัศนคติที่ดีต่องาน และรายได้

บลู และเนลเลอร์ (Blum; & Naylor. 1968: 364-365) กล่าวถึงความพึงพอใจ เป็นผลจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปริมาณงาน

ปาร์กเกอร์ และโอกลาสบี (Parker; & Oglasby. 1972: 173) กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน และบรรยากาศในการทำงาน

แฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman; & Oldman. 1980: 83) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นมิติของคุณลักษณะงานที่นำไปสู่ภาวะจิตใจซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน ลักษณะความหลากหลาย ความเด่นชัด ตลอดจนความสำคัญของงาน ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำเร็จของงาน คุณภาพของงานขึ้นอยู่กับตนเป็นหลัก ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในผลงาน ส่วนการมีข้อมูลป้อนกลับทำให้บุคคลรู้ว่าผลการปฏิบัติงานของตนเป็นเช่นไร ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ทำงานได้ดีมีผลต่อความพึงพอใจ

เฟรดแมน และอาร์โนลด์ (Feldman; & Arnold. 1983: 192) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออก หรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ สมิต (Smith. 1969) กล่าวว่าในการทำงานของมนุษย์นั้น หากได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการ ก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพึงพอใจในงานได้ ความต้องการนั้น ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการทางสังคม

ไกเซลลี และบราวน์ (Ghiselli; & Brown. 1955: 430) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาศัยอยู่ในสถานะสูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

วุฒินนท์ วิมลศิลป์ (2533:19) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่มีต่องานที่ทำในปัจจุบันและสิ่งที่ผ่านมาในอดีต คนปฏิบัติงานจะตัดสินใจวัดระดับความพึงพอใจในงานของตนจากประสบการณ์ และสิ่งที่เป็นอยู่จริงในขณะนั้น เป็นเกณฑ์ความพึงพอใจในงาน จะบอกให้ทราบถึงทัศนคติที่เป็นบวกต่องาน ในขณะที่ความไม่พึงพอใจ จะแสดงถึงทัศนคติในทางลบที่มีต่องาน

ดิลก มุลวงษ์ (2537: 6) ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะเป็นผลให้บุคคลให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ คนทำงานจะตัดสินใจวัดระดับความพอใจในงานของตนจากประสบการณ์ และสิ่งที่เป็นอยู่จริงในขณะนั้นเป็นเกณฑ์

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 100) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานเป็นภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนๆ หนึ่ง

ปัทมา บุญเจริญ (2541: 51) กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ตนทำอยู่ ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลนั้นได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้

จากความหมายของความพึงพอใจในงานข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากการที่มีความพึงพอใจในงานที่ตนเองรักที่จะทำ และหากได้ทำงานที่ตนเองรักและมีความรับผิดชอบในงาน จนงานเกิดผลสำเร็จแล้ว ก็จะส่งผลในทางด้านบวกให้ผลของงานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ต้องมีปัจจัยหลายด้านที่เข้ามาเสริมความพึงพอใจให้มากยิ่งขึ้น เช่น ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน สามารถทำให้มีความก้าวหน้าในงาน และเกิดการยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง เป็นต้น

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (effectiveness) ในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยได้มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

ปีเตอร์ และเพลแมน (วนิดา ลีมีจิตสมบูรณ์. 2536: 48; อ้างอิงจาก Peterson; & Plowman. n.d.) ได้กล่าวว่า ความหมายของประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต ส่วนความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงนั้น เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันทางการเมืองที่มีอยู่ ดังนั้นแนวคิดของคำว่าประสิทธิภาพทางธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการในการผลิต

ต้นทุน

ความหมายของต้นทุน

ต้นทุน คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการดำเนินการผลิตสินค้า หรือบริการ ต้นทุนจะเริ่มตั้งแต่นั้นตอนการออกแบบผลิตภัณฑ์ การผลิต การทดสอบ ดารจัดเก็บ และการขนส่ง ต้นทุนประกอบด้วย

1. **ต้นทุนวัตถุดิบ** คือ ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับวัตถุดิบต่างๆ ในกระบวนการผลิต รวมทั้งค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ

2. **ต้นทุนการทำงานของเครื่องจักร** คือ ต้นทุนในการจัดหา จัดซื้อเครื่องจักร ต้นทุนการทำงาน ต้นทุนพลังงานที่ใช้กับเครื่องจักร และการดูแลรักษาเครื่องจักร

3. **ต้นทุนแรงงาน** คือ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้พนักงานที่มาทำงาน สวัสดิการของพนักงานและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน

ความสำคัญของต้นทุน

ในการดำเนินการทางธุรกิจ สิ่งที่อยู่ประกอบการและพนักงานทุกคนที่อยู่ในองค์กรคาดหวังคือ กำไร เพราะกำไรจะนำไปใช้ในการลงทุนต่างๆ เช่น ปรับปรุงสถานที่ทำงาน ปรับปรุงระบบการผลิต รวมทั้งเพิ่มสวัสดิการให้พนักงาน และเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้น ซึ่งในสภาพปัจจุบันการจะได้มาซึ่งกำไรนั้นมีวิธีที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ การลดต้นทุน โดยจะต้องอาศัยความร่วมมือของคนในองค์กร และการลดต้นทุนนั้นจะต้องไม่กระทบต่อคุณภาพของสินค้าและบริการ

การลดต้นทุน

การลดต้นทุน คือ การลดต้นทุนที่ไม่กระทบต่อคุณภาพของสินค้าหรือบริการ และจะต้องไม่กระทบต่อองค์ประกอบอื่นๆ ในการลดต้นทุนนั้นจะต้องมีการลดต้นทุนอย่างถูกวิธี ดังนี้

1. การลดต้นทุนความสูญเสียต่างๆ และกำจัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไป เช่น
 - 1.1 การผลิตมากเกินไป
 - 1.2 กระบวนการผลิตที่ขาดคุณภาพ เช่น การทำงานซ้ำซ้อน จัดลำดับงานไม่ถูกต้อง
 - 1.3 การผลิตของเสีย / การแก้ไขงาน
 - 1.4 การลดการสูญเสียด้านพลังงาน
 - 1.5 การรอคอย การว่างงาน ทำให้เสียเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์
2. การประหยัดพลังงาน แรงงาน และทรัพยากร
3. การปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ

แนวทางการลดต้นทุน

แนวทางการลดต้นทุน มีวิธีการ ดังนี้

1. การลดต้นทุนด้านวัตถุดิบ

1.1 ใช้หลักวิศวกรรมคุณค่าในการวิเคราะห์วัตถุดิบว่ามีความเหมาะสมกับการผลิต การใช้งานหรือไม่ สามารถนำวัตถุดิบอื่นมาทดแทนได้หรือไม่ แล้วจัดทำอย่างไรให้มีการสูญเสียในการผลิตน้อยที่สุด

1.2 ขจัดความสูญเสียบางส่วนของวัตถุดิบ เช่น เปลี่ยนวิธีการผลิตเพื่อให้สูญเสียน้อยลง หรือ จัดกระบวนการจัดเก็บวัสดุคงคลังให้มีประสิทธิภาพ

2. ต้นทุนการทำงานของเครื่องจักร

2.1 ทำความสะอาดและบำรุงรักษาเครื่องจักรให้ถูกต้องเพื่อให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ซึ่งจะก่อให้เกิดการลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุง สามารถผลิตสินค้าได้อย่างต่อเนื่อง ส่งมอบสินค้าได้ตรงตามเวลาที่กำหนด และทำให้ของเสียลดลง

2.2 เรียนรู้การปฏิบัติงานอย่างถูกวิธีเพื่อให้เครื่องจักรมีสภาพดีไม่ต้องซ่อมแซมบ่อยๆ

2.3 อยาปล่อยให้เครื่องจักรทำงานโดยไม่มีการผลิต เพราะจะเป็นการสูญเสียพลังงานโดยไม่เกิดประโยชน์

3. ต้นทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน

การลดต้นทุนด้านแรงงานนี้ไม่ใช่การลดต้นทุนโดยการลดเงินเดือนของพนักงาน หรือ ปลดพนักงานออกเพื่อให้ต้นทุนต่ำลง แต่เป็นการปรับปรุงเพื่อพัฒนาพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยควรคำนึงถึงหลักการ ดังนี้

3.1 ฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการทำงาน

3.2 ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ง่าย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3 ฝึกพนักงานให้มีทักษะการทำงานหลายๆ ด้าน เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้เมื่อพนักงานบางคนขาดงาน หรือทำงานไม่ทัน

คุณภาพ

ความหมายของคุณภาพ

เอ็ดเวิร์ด เดมมิง (Edward Demming) คุณภาพ คือ คุณค่าและเกณฑ์ที่ผู้บริโภคเป็นผู้กำหนดขึ้นไม่ใช่ผู้ประกอบการ คุณค่าของสินค้าเปลี่ยนไปเนื่องจากความต้องการของลูกค้าเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปรับปรุงคุณภาพ หมายถึง การปรับปรุงกระบวนการเพื่อผลิตสม่ำเสมอ ลดข้อผิดพลาด ลดการแก้ไข ลดการซ่อม ลดการสูญเสียวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ

จูแรน (Joseph Juran) คุณภาพ หมายถึง สิ่งที่ตรงและเหมาะสมกับการใช้งาน (Fitness to use) และเป็นสิ่งที่พึงพอใจต่อลูกค้า 2 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพ หมายถึง คุณสมบัติของผลผลิตที่ได้ตามความต้องการและเป็นสิ่งที่พึงพอใจของลูกค้า

2. ปราศจากความไม่มีประสิทธิภาพ ไร้ข้อบกพร่อง ไม่กลับมาทำใหม่ ลดการสูญเสีย ลดของเสีย ลดการตรวจสอบ ลดการร้องเรียนของลูกค้า เพิ่มประสิทธิภาพการส่งมอบ

ฟิลลิป ครอซบี (Philip Crosby) คุณภาพ หมายถึง คุณลักษณะและประโยชน์ของการใช้งาน โดยรวมของผลิตภัณฑ์ ที่จะทำให้สามารถตอบสนองการใช้งานได้ เหมาะสมสำหรับการใช้งาน สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการ ส่วนประกอบทั้งหมดของผลิตภัณฑ์หรือบริการ ทั้งด้านการผลิต

วิศวกรรม การผลิต และการซ่อมบำรุง ที่ตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของลูกค้า สอดคล้องกับมาตรฐานซึ่งเป็นที่ต้องการและคาดหวังของลูกค้า

คุณภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่สำคัญโดยรวมและคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์หรือบริการ ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการสนองความต้องการที่กำหนดและความต้องการโดยนัย

โดยสรุป คุณภาพ หมายถึง เป็นมาตรฐานที่เกี่ยวกับการจัดการและการประกันคุณภาพ โดยเน้นความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ และตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานที่ว่า เมื่อกระบวนการดีผลลัพธ์ที่ออกมาจะดีตามไปด้วย กล่าวได้ว่าเป็นการตอบสนองผู้ใช้และผู้รับบริการให้เกิดความ พึงพอใจในผลผลิตนั่นเอง

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล Huse และ Cummings ได้ให้คำนิยามของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ใน 8 มิติ คือ

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) คำถามที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบก็จะเกี่ยวเนื่องกับ ฐานเงินเดือน (มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องมือน้ำหนักที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระวังภัยที่ดีด้วย

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน มีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

ดังนั้น ถ้าองค์กรใดอยากสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคนแล้ว คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ถ้าเราลองสำรวจตรวจสอบให้ครบทั้ง 8 มิติ และพยายามทำแต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้น ย่อมได้ชื่อว่าเป็นองค์กรสร้างสุขให้แก่คนทำงานได้ไม่ยาก ซึ่งความผูกพันที่ลึกซึ้งแน่นแฟ้นนี้ ช่วยทำให้พนักงานทุกคนเป็น มืออาชีพที่สร้างสรรค์สิ่งที่ดีมีคุณค่าให้แก่องค์กรในที่สุด

ปริมาณ

ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่ได้กระทำไปแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้นๆ

ปริมาณ หมายถึง การควบคุมจำนวนงานที่พนักงานจะต้องทำให้ได้ตามมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้

การควบคุมปริมาณงาน หมายถึง ควบคุมจำนวนชิ้นงานที่เจ้าหน้าที่ในแผนกต่างๆ จะต้องทำให้ได้ ตามมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้ เทคนิคในการควบคุมปริมาณงานอาจใช้ แผนผังคุมกำหนดงาน (Gantt Chart) ซึ่งมีลักษณะเป็นแผนภูมิแท่งแสดงความสัมพันธ์ของงานกับเวลา สถิติของผลงาน การตรวจงาน

เวลา

เวลา เป็นทรัพย์สินที่มีค่า และไม่สามารถหาสิ่งหนึ่งสิ่งใดมาทดแทนได้ บุคคลผู้ประสบผลสำเร็จ ล้วนแล้วแต่รู้จักใช้เวลาให้ เกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารเวลาจึงถือเป็นความจำเป็นที่นักบริหารจะ ต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะผู้ บริหารเวลาเป็นก็คือผู้ บริหารชีวิตเป็น

1. ความหมายของเวลาและความสำคัญของเวลา

1.1 ความหมายของเวลา

เวลา (Time) คือ มาตรวัดทุกสิ่งทุกอย่างเป็นตัวแปรที่ต่อเนื่อง (Continuous Variable)

1.2 ประเภทของเวลา

1.2.1 เวลาทางกายภาพ (Physical Time) เป็นเวลาในเชิงสมมติใช้ หน่วยเป็น ปี เดือน สัปดาห์ วัน ชั่วโมง นาที และวินาที

1.2.2 เวลาทางจิต (Psychological Time) เป็นเวลาตามความรู้ สึกตามแต่การรับรู้ ของบุคคลแต่ละคนซึ่งจะแตกต่างกันไป เช่น วัดเป็นความเร็ว ความช้า และความเบื่อหน่าย ฯลฯ

1.3 ความสำคัญของเวลา

1.3.1 เวลา คือชีวิต ไม่มีวันย้อนกลับ ไม่มีอะไรมาทดแทนได้

1.3.2 การปล่อยให้ เวลาเสียไปเปล่าๆ เท่ากับเป็นการปล่อยให้ ชีวิตเสียไปเปล่า

1.3.3 การเป็นนายเหนือเวลาเท่ากับเป็นนายเหนือชีวิตอันจะได้ รับประโยชน์

สูงสุด

2. การบริหารเวลา

2.1 ความหมายของการบริหารเวลา

ศาสตราจารย์ Harold Koontz ให้ ความหมายว่า “การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุ เป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนั้น”

2.2 ความหมายของการบริหาร

การบริหารเวลา คือ กระบวนการทำงานอย่างมีระบบ โดยใช้ เวลายน้อยแต่ให้ ผลคุ้มค่ามากที่สุด

3. การบริหารเวลาให้เกิดประสิทธิภาพ

3.1 การวางแผน (Planning)

3.1.1 การวางแผน เป็นหลักสำคัญของการทำงานการเรียน การทำงานจึงต้องกำหนดจุดหมายใช้ เวลาที่ประหยัด และก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ

3.1.2 ควรกำหนดแบบงานแต่ละปี เดือน สัปดาห์ และวัน

3.1.3 ฝึกใช้ ปฏิทินในการวางแผนจนเป็นนิสัย

3.1.4 แม้ว่าการวางแผนจะตั้ง ต้นสิ้นเปลืองเวลาในตอนเริ่มแรก แต่ในขั้นสุดท้ายการวางแผน จะช่วยรักษาเวลาและให้ ผลลัพธ์ที่ดีกว่า

3.2 การจัดเวลาให้เหมาะสมงาน

3.2.1 กำหนดและจัดลำดับความสำคัญของงานไว้ในแผนการทำงาน

3.2.2 งานใดที่ไม่สำคัญหรือกิจกรรมใดที่ไม่เกิดประโยชน์ควรตัดทิ้งไป

3.2.3 ให้ เวลาสำหรับงานที่สำคัญๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.2.4 แยกประเภทของงานไว้ให้ชัดเจน แล้วจัดทำพร้อมกัน เพื่อประหยัดเวลา

3.2.5 ทำให้ เสร็จเป็นอย่างๆ ไปอย่างมีระบบเสมอ

3.3 การจัดเวลาให้ เหมาะสมกับคน

3.3.1 ควรตัดเวลาที่เกี่ยวกับงานสังคม หรือการประชุมที่ไม่จำเป็น

3.3.2 ควรปฏิเสธบุคคลที่ขอติดต่อพบปะบ้าง ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง

3.3.3 ให้ บุคคลอื่นมีส่วนแบ่งภาระความรับผิดชอบงานตามสมควร

3.3.4 มอบหมายงานกระจายงานให้ บุคคลอื่น ควรทำอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน

3.3.5 ควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้ เกิดขึ้นเสมอ หาแนวทางให้รับกวนสมาธิการทำงานให้ น้อย

3.4 การสั่งการ/เตือนคนเสมอ

3.4.1 สร้างวิธีที่ฉลาดขึ้น แต่ไม่ใช่คำสั่งจัดระบบจนเกินไป

3.4.2 ทำอะไรให้ลุล่วงไปเป็นขั้นตอน

- 3.4.3 ทำอะไรมากเกินไป จนไม่เคยประเมินคุณค่าที่แท้จริงของผลงาน
- 3.4.4 จงทำงานวันนี้ให้ ดีกว่าเมื่อวานนี้ และทำวันพรุ่งนี้ให้ ดีกว่าวันนี้
- 3.4.5 การทำอะไรอย่างสมบูรณ์ ชนิดไม่มีดีนั้นเปลืองเวลาโดยใช่เหตุ
- 3.4.6 ฝึกฝนการตัดสินใจเพื่อทำงานตามที่เราเห็นว่าเหมาะสมให้ ทันเวลา

3.5 การควบคุมการทำงานเพื่อการมีเวลาที่ดีกว่า

- 3.5.1 การรู้จักใช้ เวลาคือการรู้จักวิธีการทำงานที่ฉลาด นั้นแสดงว่าจะมีเวลาสำหรับตัวเอง สำหรับครอบครัวและสำหรับสังคมมากขึ้น
- 3.5.2 อย่าทำตนเป็นบุคคลที่แยกตนออกจากงานไม่ได้ ในบางครั้งหยุดพักผ่อนตามสมควรพอเหมาะ การทำงานติดต่อกันเป็นเวลายาวนาน อาจเกิดผลเสียได้
- 3.5.3 ฝึกมีวินัยในการทำงาน ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง เพื่อการมีเวลาที่ดีกว่า
- 3.5.4 การพบปะ/สังสรรค์/ร่วมกิจกรรมสังคม จะต้องเป็นเรื่องที่สร้างสรรค์ไม่เสียเวลากับเรื่องไร้สาระ นำไปสู่ปัญหาไม่มีที่สิ้นสุด สิ้นเปลืองเวลาโดยใช่เหตุ
- 3.5.5 คนที่รู้จักใช้ เวลา “เป็น” เท่านั้นจึงจะมีเสรีภาพให้ กับ “ชีวิต” ที่แท้จริง

4. การจัดแบ่งเวลาและงาน

4.1 การจัดแบ่งเวลาและงาน

โดยใช้ตารางเมื่อสามารถจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานได้ แล้ว ก็พิจารณา ใช้ ตารางแบ่งเวลาและงานเข้าช่วยโดยการเขียนงานใส่ช่องที่เหมาะสมกับการใช้ เวลาตามตาราง ทำให้ผู้บริหารรู้ว่าเวลานั้นจะต้องทำงานอะไร หรือให้ ใครไปทำอะไร ข้อสำคัญต้องไม่ลืมว่า ผู้บริหารที่ดี คือผู้ที่ทำให้ งานเสร็จ ไม่ใช่ทำงานให้ เสร็จ

4.2 ประโยชน์ของการบริหารเวลา

เมื่อเวลาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีจำกัด ไม่อาจจะหาสิ่งอื่นมาทดแทนได้ ในฐานะผู้บริหารหากได้ใช้เวลาอย่างคุ้มค่า เหมาะสมย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว เพราะสามารถทำงานที่สำคัญได้ เสร็จตามกำหนด ไม่ทำงานซ้ำซ้อน รู้จักสร้างตนเองสร้างความรับผิดชอบ สร้างทีมงานทั้งการมีส่วนร่วมเลือกทำงานให้ คุ้มค่ากับเวลาและที่สำคัญมีความสุขกับการทำงาน

4.3 ข้อเสนอแนะในการบริหารเวลา

เรียงลำดับความสำคัญของงานว่างานใดควรทำให้เสร็จก่อน และควรหยุดรับทำกิจกรรมหลายอย่างเมื่อมีเวลาจำกัด และควรกำหนดตารางเวลาล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และพยายามทำให้ ได้ตามกำหนด โดยเพื่อความยืดหยุ่นไว้บ้าง ตารางเวลาล่วงหน้าที่ควรจัดทำ เช่น ตารางต่อวัน, ตารางต่อสัปดาห์, ตารางต่อเดือน, ตารางต่อภาคเรียนและตารางต่อปี

การบริหารเวลาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ในสังคม ที่มีความสลับซับซ้อน กิจกรรมทางสังคมมีความเคลื่อนไหว (Dynamic) จนตามไม่ทัน สภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปไม่มีวันสิ้นสุด ผู้ที่มองเห็นคุณค่าของเวลาและสามารถบริหารเวลาที่มีอยู่ให้ บังเกิดผลประโยชน์ย่อมเป็นผู้ได้เปรียบ และจะสามารถขจัดปัญหาอันเป็นผลมาจากความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ

รอบข้างได้ อย่างมีประสิทธิภาพ นั้นย่อมนัยความว่าบุคคลนั้นได้ควบคุมทุกสิ่งทุกอย่างไว้ในมือ ได้แล้ว ทั้งนี้ด้วยสาเหตุเพียงประการเดียว คือ การบริหารเวลาเป็น

วิธีการ

วิธีการทำงาน มีลักษณะเป็นแผนอีกประเภทหนึ่งซึ่งมีรายละเอียดมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน วิธีการเปรียบเสมือนคู่มือหรือเครื่องมือที่เป็นสื่อในการทำงานแต่ละประเภทให้ ประสบความสำเร็จ

วิธีการทำงาน เป็นลักษณะของแผนชนิดหนึ่งที่บอกให้ทราบแนวทางการปฏิบัติงานที่ละเอียด สมบูรณ์กว่าระเบียบวิธีปฏิบัติ วิธีการทำงานจะพบเห็นในหน่วยงานปฏิบัติซึ่งต้องแจจแจงถึงกรรมวิธีที่บุคลากรจะตั้ง องค์กรทำทุกขั้นตอนโดยละเอียด

มิลเล็ท (สถิต คำลาเลียง. 2544: 13; อ้างอิงจาก Millet. n.d.) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้ กับประชาชน โดย พิจารณาจาก

1. การให้ บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service)
2. การให้ บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service)
3. การให้ บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
4. การให้ บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

รพี แก้วเจริญ และศิตยา สุวรรณะชฎ (2510: 5) ได้ อธิบายความหมายของ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้ สำเร็จซึ่งไม่ได้ กล่าวถึงปัจจัยนำเข้า รวมถึงความพึงพอใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (ศทวรุฑ พรหมายน. 2545: 14; อ้างอิงจาก สมพงษ์ เกษมสิน. ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึง แนวคิดของ Haring Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้ มีประสิทธิภาพ ในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งได้ รับการยกย่องและกล่าวขานกันมาก ซึ่งหลัก 12 ประการ มีดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้ กระจ่าง
2. ใช้ หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความจับพลงันมีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้ เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจจแจงให้ ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน

10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้

11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้ เป็นเครื่องมือในการสอนงานได้

12. ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

บาร์นาร์ด (กานต์ กุณาศล. 2542; อ้างอิงจาก Barnard, Chester 1: 1983) ได้อธิบายว่า การดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น คือการดำเนินไปทำงานเป็นไปตามความคาดหวัง ผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นโดยไม่มี ความคาดหวังนั้นไม่มีความสำคัญ

คูนท์ กับ โอโดนอนเนล (กานต์ กุณาศล. 2542; อ้างอิงจาก Koonz; & O.Donnel. 1972) ได้ขยายความคำว่า “ประสิทธิภาพ” ว่ามีความหมายครอบคลุมถึง ความพอใจของบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร การ ตลอดจนชุมชน

จอห์น ดี. มิลเลท (เทพศักดิ์ บุญยรัตน์พันธ์. 2536: 14-15; อ้างอิงจาก Jon D. Millet. 1972) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่า หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการบริการให้ประชาชน พิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

ไรอัน และสมิท (Ryan; & Smith. 1954: 276) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความหมาย กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

ดิน ปรัชญาพฤทธิ และไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์ (2537: 12-14) พบว่าความหมายของ “ประสิทธิภาพ” อาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของค่าใช้จ่าย (Input cost of allocative efficiency) หมายถึง การใช้ต้นทุนกว่าผลลัพธ์ หรือการใช้ต้นทุนอย่างคุ้มค่า หรือการทำให้มากขึ้นโดยมีการสูญเสียให้น้อยลง

2. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process efficiency) หมายถึง การทำงานด้วยวิธีการหรือเทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือทำงานด้วยความรวดเร็ว หรือการทำงานที่ถูกต้องตามระบบและขั้นตอนของทางราชการ

3. ประสิทธิภาพจากแง่มุมของผลลัพธ์ (Output efficiency) หมายถึงการทำงานที่มีผลกำไร การทำงานให้ทันเวลา หรือการทำงานอย่างมีคุณภาพ หรือการสร้าง ความพอใจให้เกิดขึ้นในบรรดาข้าราชการด้วยกันหรือการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2531: 86) กล่าวว่าประสิทธิภาพของการบริหารงาน จะเป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร งานที่สำคัญของการบริหารองค์กรก็คืองานใน

หน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากล ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใดมีจุดประสงค์ใดจะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารงานหรือการจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนในสถานการณ์ต่างๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

บรยรงค์ โตจินดา (2542: 34) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดการที่มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ทำงานให้เป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความประหยัดทั้งเงินและทรัพยากรต่างๆ และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

ฉะนั้น ประสิทธิภาพขององค์กร มีความหมายที่กว้าง มิได้มุ่งถึงแต่ผลของการผลิตเท่านั้น หากรวมต้นทุนที่เป็นเงิน แรงงาน กำลังใจ ความมุ่งมั่นส่วนบุคคล และผลอันเกิดจากการปฏิบัติขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดมูลค่าเป็นเงิน ส่งเสริมให้มีความสมานฉันท์ระหว่างสมาชิก เกิดความมั่นคง ความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นทัศนคติในทางบวกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ประวัติและข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ประวัติความเป็นมา และโครงสร้างการบริหารงาน

การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของชาติ มีการพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงมาหลายยุคสมัย รูปแบบของหน่วยงานเริ่มจากกองวัฒนธรรม สภาวัฒนธรรมแห่งชาติและจัดตั้งเป็นกระทรวงวัฒนธรรม เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2495 โดย จอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรมด้วย ใน พ.ศ. 2501 เนื่องจากสภาวะผันแปรทางการเมือง กระทรวงวัฒนธรรมถูกยุบเลิกตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม โดยโอนย้ายไปสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ต่อมากระทรวงวัฒนธรรมได้รับการสถาปนาขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2545 ถือเป็น 1 ใน 20 กระทรวงหลักของประเทศ ตามนโยบายปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล

กระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ตามที่กฎหมายกำหนดมาตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 จนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลากว่า 10 ปี มีบทบาทในการร่วมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ส่งเสริมอุปถัมภ์ ค้ำครอง ทำนุบำรุงศาสนา ส่งเสริมความเข้าใจอันดีและสมานฉันท์ระหว่างศาสนิกชน อนุรักษ์ ทำนุบำรุง และบูรณปฏิสังขรณ์แหล่งศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ ที่เป็นเอกลักษณ์ และมีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ สร้างสรรค์อารยธรรมที่ดึงามสู่วิถีชีวิตและสังคมคุณภาพ โดยมีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการสร้างคุณภาพภูมิปัญญาในความเป็นไทย และปลูกฝังค่านิยม อันดีงาม บนพื้นฐานคุณธรรม เพื่อนำสังคมอยู่เย็นเป็นสุข ภายใต้ยุทธศาสตร์สำคัญที่มีการพัฒนาและดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การรักษาวัฒนธรรมของชาติ และความหลากหลาย

ทางวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างมั่นคง การสร้างค่านิยม จิตสำนึก และภูมิปัญญาคนไทย การนำทุนทางวัฒนธรรมของประเทศมาสร้างคุณค่าทางสังคมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ และการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยในปัจจุบันได้ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ ทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน พร้อมกับการขยายเครือข่ายทางวัฒนธรรม เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมร่วมพลังขับเคลื่อนการอนุรักษ์และพัฒนาอารยธรรมไทย อันเปรียบเสมือนรากฐานของชาติให้คงอยู่สืบไป

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานส่วนกลางของกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม กำกับดูแลหน่วยงานระดับกรมในสังกัด ตลอดจนนิเทศ ติดตาม และบังคับบัญชาสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทั่วประเทศ มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวง พัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และการบริหารราชการทั่วไป การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ งานความร่วมมือความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับต่างประเทศ งานด้านกฎหมายและระเบียบต่างๆ กำกับเร่งรัด ติดตามประเมินผล และประสานการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงานของกระทรวงวัฒนธรรม

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักที่อนุรักษ์ สืบสาน และสร้างสรรค์วัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อเสริมสร้างรากฐานการพัฒนาสังคมที่เข้มแข็งและเศรษฐกิจที่ยั่งยืน

พันธกิจ

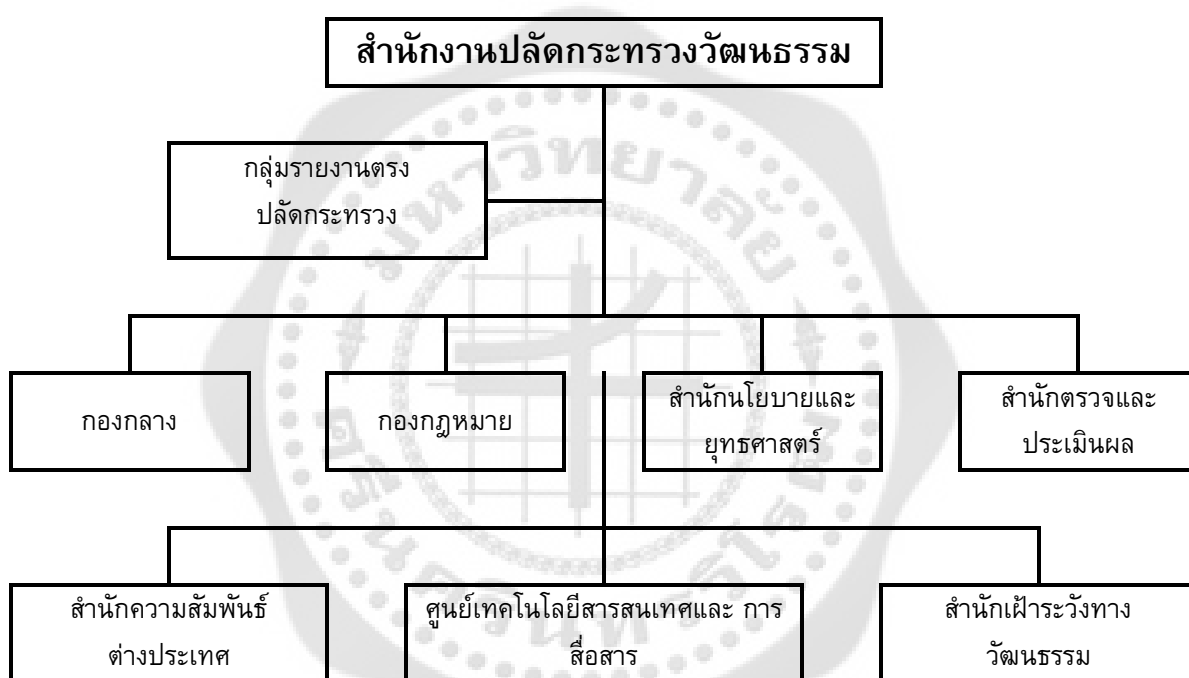
1. เติบโตทุนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมให้มีการรักษา สืบทอดและพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. ปลุกจิตสำนึกความเป็นไทยสร้างค่านิยมและวิถีชีวิตที่ดีงาม
3. ส่งเสริม สนับสนุนการนำทุนทางวัฒนธรรมมาต่อยอดให้เป็นอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
4. จัดการศึกษา วิจัย และบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
5. ส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับต่างประเทศเพื่อนำไทยสู่สากล

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานในการอนุรักษ์ และสืบทอดวัฒนธรรม
2. เสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม เพื่อสืบสานเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ความเป็นไทย

3. นำทุนทางวัฒนธรรมมาพัฒนาสินค้าและบริการทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
4. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา วิจัย และบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
5. สร้างความเข้มแข็งของประเทศไทยรองรับประชาคมอาเซียนด้านสังคมและวัฒนธรรม และพัฒนาศักยภาพไทยสู่สากล

โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม



ภาพประกอบ 2 ผังโครงสร้างการบริหารงานของ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณรัต คำสวด (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับดี มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (เมื่อเทียบกับบุคคลอื่น) โดยรวมอยู่ในระดับใกล้เคียงกับบุคคลอื่น

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการ

ทำงาน ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ด้านบูรณาการทางสังคม ความเสมอภาคของบุคคลหรือการทำงานร่วมกัน ด้านบทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ศรินทิพย์ คล่องพยาบาล (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย ในด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความพึงพอใจ ความประทับใจ ความกระตือรือร้น ความเพลิดเพลิน ความสุข อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความผ่อนคลาย อยู่ในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณฯ ตั้งถาวรสิริกุล (2549) การศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุขุมวิทคราวน์ จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุเฉลี่ยต่ำกว่า หรือเท่ากับ 33 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 12,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ยประมาณ 7 ปี 4 เดือน พนักงานบริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด มีทัศนคติต่อองค์กรประกอบทางการจัดการโดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจากลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงาน

ที่มีอายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า หรือเทียบเท่า 33 ปีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 33 ปีขึ้นไป ในเรื่ององค์ประกอบทางการจัดการ ได้แก่ การประสานงาน และการควบคุม และปัจจัยจูงใจด้านความต้องการยอมรับนับถือสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางด้านร่างกายสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานได้ ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามได้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จรรยาพร สุรัตนชัยการ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความต้องการในการอยู่รอดโดยรวม ปัจจัยด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม และปัจจัยด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวม ด้านสภาพการทำงานโดยรวม ด้านนโยบายขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่อยู่อาศัย ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิตดา ยุติ (2548) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พุนทรัพย์แค้น จำกัด ผลงานวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท พุนทรัพย์แค้น จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี วุฒิการศึกษาระดับประถมมัธยมต้น-มัธยมปลาย รายได้ เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท เป็นพนักงานทั่วไปในส่วนโรงงาน และมีประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัท 10 ปีขึ้นไป

พนักงานที่มี เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พุนทรัพย์แค้น จำกัด ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พุนทรัพย์แค้น จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่ง พบว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ในระดับมาก และด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน บริษัท พูนทรัพย์แคน จำกัด ในระดับมากเช่นกัน

สรุปแนวความคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มาใช้ ประกอบงานวิจัยดังต่อไปนี้

แนวคิดเรื่องประชากรศาสตร์

แนวคิดเรื่องประชากรศาสตร์ ของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538: 41) ผู้วิจัยได้นำมาใช้ประกอบ ในการวิจัยซึ่งทำการแบ่งออกเป็น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มาใช้วัดในส่วนของตัวแปรต้น ทางด้านลักษณะ ประชากรศาสตร์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg two-factor theory or motivator-hygiene theory) ที่กล่าวถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน

แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน

สำหรับการวัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของปีเตอร์ และเพลอแมน (Peterson and Plowman) โดยได้กล่าวว่า การดำเนินงาน ทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงนั้น เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและ คุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด โดยประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมใน การวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย การทำงานสำเร็จลุล่วงมีความถูกต้องแม่นยำ ในปริมาณที่กำหนด ตรง ตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย สามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และสอดคล้องตาม แบบแผนขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดและกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้แก่ บุคลากรที่มีสภาพเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง จำนวน 276 คน (ที่มา: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2558) ดังนี้

ตารางแสดงประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร (คน)
ข้าราชการ	151
พนักงานราชการ	51
ลูกจ้าง	74
รวม	276

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้แก่ บุคลากรที่มีสภาพเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง มีจำนวนทั้งหมด 276 คน ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro

Yamane (Yamane. 1970: 580-581) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากรกลุ่มเป้าหมาย
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

$$n = \frac{276}{1 + 276(0.05)^2}$$

$$= 163 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 163 คน เพิ่มจำนวนตัวอย่าง 23% ของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 37 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 200 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 200 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 276 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) โดยคำนวณจากสูตร (บุญเรือง ขจรศิลป์. 2543)

$$f_s = \frac{n_s \times n}{N}$$

เมื่อ f_s แทน สัดส่วนในการสุ่มของแต่ละชั้นภูมิ
 n_s แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
 N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

ตาราง แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามสัดส่วน (คน)
ข้าราชการ	151	109
พนักงานราชการ	51	37
ลูกจ้าง	74	54
รวม	276	200

2. วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 200 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยให้พนักงานแต่ละคนเต็มใจตอบแบบสอบถาม ตามความสะดวก ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และได้ตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาเอกสารข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-Respond questionnaire)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จะถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร บัณฑิตจบใหม่ในการทำงาน โดยมีปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน และคำถามด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
2. ปรับปรุงดัดแปลงแบบสอบถาม ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี ที่ใช้ในงานวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องของเนื้อหาและเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

4. นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อทดสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถามที่ระดับ Alpha = 0.7 ซึ่งค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง

ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยกระตุ้น	
1) ด้านความสำเร็จของงาน	0.775
2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.742
3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.870
4) ด้านความรับผิดชอบ	0.918
5) ด้านความก้าวหน้า	0.877
ปัจจัยค้ำจุน	
1) ด้านนโยบายและการบริหาร	0.920
2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.930
3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.817
4) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	0.932
5) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.772
6) ด้านความมั่นคงในงาน	0.853
ประสิทธิภาพการทำงาน	0.913

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ คำถามมีทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ ซึ่งแบ่งออกเป็น เพศชาย และเพศหญิง ระดับการวัดข้อมูล ประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ลักษณะคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous question)

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งอายุของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จะมีอายุตั้งแต่ 20 ปี ถึงอายุ 59 ปี (ที่มา: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2558) โดยกำหนดช่วงอายุเป็น 5 ช่วง คำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{59 - 20}{5} = 7.8 \text{ ปี} \text{ ประมาณ } 8 \text{ ปี} \end{aligned}$$

สามารถแสดงช่วงอายุได้ ดังนี้

1. 20 - 27 ปี
2. 28 - 35 ปี
3. 36 - 43 ปี
4. 44 - 51 ปี
5. 52 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

1. โสด
2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับการวัดข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous question) ได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 ประเภทบุคลากร ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) มีคำตอบให้เลือก ได้แก่

1. ข้าราชการ
2. พนักงานราชการ
3. ลูกจ้าง

ข้อที่ 6 ประสพการณ์ในการทำงาน ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) จะมีประสพการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 35 ปี (ที่มา: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2558) โดยกำหนดประสพการณ์ในการทำงานเป็น 5 ช่วง ได้แก่

1. 1-7 ปี
2. 8-14 ปี
3. 15-21 ปี
4. 22-28ปี
5. ตั้งแต่ 29 ปี ขึ้นไป

ข้อที่ 7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูล ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ลักษณะคำถาม ที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous question) จะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 12,000 บาท ถึง มากกว่า 34,001 บาทขึ้นไป (ที่มา: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2558) โดยกำหนดเป็น 6 ช่วง ได้แก่

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท
2. 12,001 – 17,500 บาท
3. 17,501 – 23,000 บาท
4. 23,001– 28,500 บาท
5. 28,501 – 34,000 บาท
6. 34,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยมีปัจจัย 2 ด้านได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม รวม 39 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ likert scale ประกอบด้วยคำถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การประเมินผล โดยใช้เกณฑ์ประเมินผลจากสูตรต่อไปนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549: 129) โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ซึ่งค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม แสดงได้ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง มีการกระตุ้น/จูงใจอย่างมาก
3.41 – 4.20	หมายถึง มีการกระตุ้น/จูงใจมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง มีการกระตุ้น/จูงใจปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง มีการกระตุ้น/จูงใจน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง มีการกระตุ้น/จูงใจน้อยมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มี 5 ข้อลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ likert scale ประกอบด้วยคำถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การประเมินผล โดยใช้เกณฑ์ประเมินผลจากสูตรต่อไปนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2549: 129) โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ซึ่งค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม แสดงได้ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานดีมาก
3.41 – 4.20	หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานดี
2.61 – 3.40	หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ดี
1.00 – 1.80	หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยมาก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 200 ชุด ซึ่งจะเก็บแบบสอบถามในแต่ละฝ่ายของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจนครบตามจำนวน

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประเมินผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์หรือ SPSS/PC (Statistical package for social science) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับรวบรวมมาตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์
2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส ในใบลงรหัสที่ใช้สำหรับประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)
 - 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

3.4 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์.2546: 166), One-way analysis of variance (กัลยา วานิชย์บัญชา.2544: 175) and Pearson Product Moment Correlation Coefficient (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 333)

3.4.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสิทธิภาพในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ใช้สถิติดังนี้

1) การทดสอบเพศที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test Sample ทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม ชายและหญิง ซึ่งเพศเป็นข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal scale) และระดับการตัดสินใจเลือกเป็นข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

2) การทดสอบอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสิทธิภาพในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance หรือ One-way ANOVA) ซึ่งอายุเป็นข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) และระดับการตัดสินใจเลือกเป็นข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

3.4.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เนื่องจากข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 38)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ค่าสถิติร้อยละ

f แทน ความถี่ของข้อมูล

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 33)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 48)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1.4 สถิติใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หรือค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549: 449) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance/variance}}{1 + (k-1) \text{ covariance/variance}}$$

โดยที่ k แทน จำนวนคำถาม
 $\overline{\text{Covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
 $\overline{\text{Variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

2.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549: 108) ใช้ทดสอบสมมติฐานตอนที่ 1 ในด้านเพศ โดยมีสูตรดังนี้

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ \bar{X}_1 แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$

S_p แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

S_i^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i ; $i = 1, 2$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ = V

$$V = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

\bar{X}_1 แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1

\bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

V แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

2.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 293) เพื่อทดสอบสมมติฐานตอนที่ 1 ในด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน มีสูตรดังนี้

ใช้ค่า F – test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 293) มีสูตรดังนี้

ตารางแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม (W)	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{k-1}$	
รวม (T)	n-1	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

- เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n - k)
k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
 $SS_{(B)}$ แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between sum of square)
 $SS_{(W)}$ แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within sum of square)
 $MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
 $MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)
n - k แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within degree of freedom)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 333)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i = n_j$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร กลุ่มที่ i และ j

$t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความ

เชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = $n - k$

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_b}{MS_w}$$

$$MS_w = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_1^2$$

เมื่อ MS_b แทน ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนเฉลี่ยภายในกลุ่มสำหรับ Brown- Forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

n_j แทน จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่ j

N แทน ขนาดของประชากร S_1^2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์.2526: 116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(w)} \left(\frac{1}{n_j} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

- เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
 $MS_{(w)}$ แทน ประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups) สำหรับ Brown-Forsythe
 \bar{X}_i แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
 \bar{X}_j แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
 n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
 n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

2.3 สถิติต่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 311-312) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

- เมื่อ r หรือ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y
 n แทน จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูลที่ศึกษา
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร Y
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร X กับคะแนนของตัวแปร Y เป็นคู่ๆ

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546: 350-351) คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การอ่านค่าความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์สูงมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในการวิเคราะห์และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean square)
β	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Prob.	แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H ₀	แทน สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H ₁	แทน สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 200 คน แสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	64	32.00
หญิง	136	68.00
รวม	200	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
20 – 27 ปี	48	24.00
28 – 35 ปี	85	42.50
36 – 43 ปี	37	18.50
44 – 51 ปี	13	6.50
ตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป	17	8.50
รวม	200	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	143	71.50
สมรส/อยู่ด้วยกัน	48	24.00
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	9	4.50
รวม	200	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	7.50
ปริญญาตรี	122	61.00
สูงกว่าปริญญาตรี	63	31.50
รวม	200	100.00
5. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	109	55.00
พนักงานราชการ	37	18.50
ลูกจ้าง	54	26.50
รวม	200	100.00
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 – 7 ปี	122	61.00
8 – 14 ปี	34	17.00
15 – 21 ปี	13	6.50
22 – 28 ปี	14	7.00
ตั้งแต่ 29 ปี ขึ้นไป	17	8.50
รวม	200	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท	5	2.50
12,001 – 17,500 บาท	74	37.00
17,501 – 23,000 บาท	74	37.00
23,001 – 28,500 บาท	24	12.00
28,501 – 34,000 บาท	8	4.00
34,001 บาท ขึ้นไป	15	7.50
รวม	200	100.00

จากตาราง 1 สามารถสรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด 200 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 200 คน เพศชายจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 เพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 28 – 35 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมาคือ อายุ 20 – 27 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และ อายุ 36 – 43 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และ อายุตั้งแต่ 52 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และ อายุ 44 – 51 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 รองลงมาคือสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 และ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

ประเภทบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสภาพเป็นข้าราชการ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ลูกจ้าง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 พนักงานราชการ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 7 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 และ 8 – 14 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 และ

ตั้งแต่ 29 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และ 22 – 28 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 และ 15 – 21 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 12,001 – 17,500 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 17,501 – 23,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 23,001 – 28,500 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 รายได้ต่อเดือน 34,001 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 28,501 – 34,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

เนื่องจากข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน มีความถี่ในกลุ่มย่อยน้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่ เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มข้อมูลใหม่ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่ทำการจัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
20 – 27 ปี	48	24.00
28 – 35 ปี	85	42.50
36 – 43 ปี	37	18.50
ตั้งแต่ 44 ปี ขึ้นไป	30	15.00
รวม	200	100.0
3. สถานภาพ		
โสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	152	76.00
สมรส/อยู่ด้วยกัน	48	24.00
รวม	200	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี	137	68.50
สูงกว่าปริญญาตรี	63	31.50
รวม	200	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 – 7 ปี	122	61.00
8 – 14 ปี	34	17.00
ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป	44	22.00
รวม	200	100.00
7. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 17,500 บาท	79	39.50
17,501 – 23,000 บาท	74	37.00
23,001 บาท ขึ้นไป	47	23.50
รวม	200	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 200 คน ที่จัดกลุ่มใหม่จำแนกตัวแปรได้ดังนี้

ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ ระหว่าง 28 – 35 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 อายุระหว่าง 20-27 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 อายุระหว่าง 36-43 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และอายุตั้งแต่ 44 ปี ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 และสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 7 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และ 8 – 14 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 17,500 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 17,501 – 23,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รายได้ต่อเดือน 23,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน รายชื่อของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจากการตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จากการตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการจูงใจ
ปัจจัยกระตุ้น			
ความสำเร็จของงาน			
1. ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนสำคัญของงาน	3.74	0.76	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาเสมอ	4.10	0.64	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความสมบูรณ์เรียบร้อยโดยไม่ต้องแก้ไข	3.44	0.81	มาก
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของงาน	3.83	0.65	มาก
รวม	3.78	0.52	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ			
5. งานที่ท่านทำมีความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.82	0.66	มาก
6. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน	3.76	0.71	มาก
7. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป	3.84	0.71	มาก
รวม	3.81	0.60	มาก
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			
8. งานที่ท่านทำอยู่มีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.72	0.83	มาก
9. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3.67	0.86	มาก
10. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง	3.97	0.75	มาก
11. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.60	0.86	มาก
รวม	3.74	0.65	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การจูงใจ
ความรับผิดชอบ			
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.03	0.66	มาก
13. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองและทันเวลา	3.92	0.69	มาก
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4.16	0.62	มาก
รวม	4.03	0.55	มาก
ความก้าวหน้า			
15. ตำแหน่งของท่านมีโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน	3.24	0.97	ปานกลาง
16. ท่านได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นอย่างเหมาะสมกับผลงานของท่าน	3.32	1.00	ปานกลาง
17. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.35	0.94	ปานกลาง
18. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา	3.37	0.96	ปานกลาง
รวม	3.32	0.83	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน			
นโยบายและการบริหาร			
19. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและมีการแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน	3.64	0.84	มาก
20. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ เพื่อการปฏิบัติที่ตรงกัน	3.63	0.82	มาก
21. การสื่อสารภายในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว	3.53	0.83	มาก
22. ท่านทราบถึงนโยบายหรือทิศทางในการดำเนินงานของผู้บริหารอย่างชัดเจน	3.57	0.84	มาก
รวม	3.59	0.71	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การจูงใจ
การปกครองบังคับบัญชา			
23. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการปกครองบังคับบัญชา เป็นไปด้วยความยุติธรรม	3.49	0.90	มาก
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนมีเหตุผลยอมรับฟังความคิดเห็นของ ท่าน	3.62	0.90	มาก
25. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ	3.71	0.85	มาก
26. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชา ได้เสมอ	3.70	0.89	มาก
รวม	3.63	0.78	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา			
27. ในการทำงานท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	3.95	0.65	มาก
28. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา	3.70	0.86	มาก
29. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.78	มาก
30. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นท่านสามารถปรึกษาและได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.82	0.69	มาก
รวม	3.80	0.63	มาก
เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน			
31. ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ ทำงานในลักษณะงานเดียวกัน	3.47	0.93	มาก
32. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ ท่านรับผิดชอบ	3.46	0.89	มาก
33. สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมแล้ว	3.26	1.00	ปานกลาง
รวม	3.39	0.85	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การจูงใจ
สภาพการปฏิบัติงาน			
34.สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.45	0.93	มาก
35.องค์กรมีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.50	0.91	มาก
36.องค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินขององค์กรและตัวท่านอย่างดี	3.52	0.88	มาก
รวม	3.49	0.77	มาก
ความมั่นคงในงาน			
37.ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่	3.56	0.89	มาก
38.งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงเป็นอย่างมาก	3.43	1.02	มาก
39.องค์กรของท่านมีสวัสดิการด้านประกันสุขภาพที่ดีทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	3.14	1.15	ปานกลาง
รวม	3.37	0.88	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน โดยพิจารณาปัจจัยจูงใจในแต่ละด้านพบว่า

ปัจจัยกระตุ้น

ความสำเร็จของงาน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านความสำเร็จของงานโดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาเสมอ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของงาน มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของงาน ผลการปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์เรียบร้อยโดยไม่ต้องแก้ไข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 3.83 3.74 และ 3.44 ตามลำดับ

การได้รับการยอมรับนับถือ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป งานที่ทำมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผลงานได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 3.82 และ 3.76 ตามลำดับ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง งานที่ทำอยู่มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 3.72 3.67 และ 3.60 ตามลำดับ

ความรับผิดชอบ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองและทันเวลา โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 4.03 และ 3.92 ตามลำดับ

ความก้าวหน้า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าโดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับปานกลางในทุกข้อ ได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นอย่างเหมาะสมกับผลงาน ตำแหน่งมีโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 3.35 3.32 และ 3.24 ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูน

นโยบายและการบริหาร บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและมีการแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน หน่วยงานมีการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ เพื่อการปฏิบัติที่ตรงกัน ทราบถึงนโยบายหรือทิศทางในการดำเนินงานของผู้บริหารอย่างชัดเจน การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 3.63 3.57 และ 3.53 ตามลำดับ

การปกครองบังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้เสมอ ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลยอมรับฟังความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีการปกครองบังคับบัญชาเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 3.70 3.62 และ 3.49 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ ในการทำงานได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถปรึกษาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 3.82 3.75 และ 3.70 ตามลำดับ

เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกัน และ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 3.46 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.26

สภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านสภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ องค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินขององค์กรและบุคลากรอย่างดี องค์กรมีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 3.50 3.45 ตามลำดับ

ความมั่นคงในงาน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านความมั่นคงในงาน มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ รู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ และ งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงเป็นอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56 3.43 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีสวัสดิการด้านประกันสุขภาพที่ดี ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน รายชื่อของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมจากการตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จากการตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. งานที่ท่านทำสำเร็จลุล่วงและมีความถูกต้องแม่นยำ	3.80	0.60	ดี
2. ในแต่ละวันท่านสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด	3.88	0.60	ดี
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา	3.98	0.58	ดี
4. ท่านสามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า	3.86	0.65	ดี
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามแบบแผนขององค์กร	3.84	3.62	ดี
รวม	3.87	0.48	ดี

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลของ
ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน โดยพบว่าประสิทธิภาพการ
ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจาก
มากไปน้อยพบว่า พบว่าประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดี ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตาม
เวลาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ในแต่ละวันสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงาน
กำหนด สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้อง
ตามแบบแผนขององค์กร และ งานที่ท่านทำสำเร็จลุล่วงและมีความถูกต้องแม่นยำ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ
3.98 3.88 3.86 3.84 และ 3.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการ
วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์
ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และ
รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ในส่วนนี้สามารถเขียนเป็น
สมมติฐานย่อยตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่เพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	4.166*	0.043

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 ผลทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's Test พบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานตั้งนี้จากการทดสอบ แสดงดังตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	t-test for equality of means					Sig (2-tailed)
	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	
ประสิทธิภาพการทำงาน	ชาย	3.89	0.573	0.300	98.206	0.764
	หญิง	3.86	0.434			

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.764 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 7 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	3.758*	3	196	0.012

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มอายุ ในด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown- Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	Brown- Forsythe 0.652	3	158.141	0.583

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามอายุ โดยการทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance: One way ANOVA) โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบพบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยแยกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.583 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 9 ดังนี้

ตาราง 9 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	1.133	0.289

จากตาราง 9 ผลทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's Test พบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เท่ากับ 0.289 ซึ่งมากกว่า 0.05 ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม
สถานภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig (2-tailed)
ประสิทธิภาพ การทำงาน	โสด/หย่าร้าง/ หม้าย/แยกกันอยู่	3.88	0.502	0.277	198	0.782
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.85	0.416			

จากตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ Independent samples t-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ผลการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.782 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 11 ดังนี้

ตาราง 11 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	0.741	0.390

จากตาราง 11 ผลทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's Test พบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เท่ากับ 0.390 ซึ่งมากกว่า 0.05 ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	t-test for Equality of Means					
	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig (2-tailed)
ประสิทธิภาพการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี	3.86	0.452	-0.292	198	0.770
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.89	0.543			

จากตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent samples t-test สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ผลการทดสอบพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.770 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ย คู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 13 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามประเภทบุคลากร

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	0.192	2	197	0.825

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มอายุ ในด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.825 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติ

ฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มประเภทบุคลากรเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 14 ดังนี้

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.640	2	0.320	1.385	0.253
	ภายในกลุ่ม	45.512	197	0.231		
	รวม	46.152	199			

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.253 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 15 ดังนี้

ตาราง 15 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	7.422*	2	197	0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสบการณ์ในการทำงาน ในด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown- Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตาราง 16 ดังนี้

ตาราง 16 แสดงผลความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	Brown-Forsythe 2.333	2	153.479	0.100

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance: One way ANOVA) โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบพบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยแยกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.100 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตาราง 17 ดังนี้

ตาราง 17 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานโดยจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	2.268	2	197	0.106

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือน ในด้านประสิทธิภาพ การทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.106 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มประเภทบุคลากรเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 18 ดังนี้

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.269	2	0.135	0.578	0.562
	ภายในกลุ่ม	45.883	197	0.233		
	รวม	46.152	199			

จากตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.562 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

H_1 : ปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ปัจจัยจิตใจ	ประสิทธิภาพการทำงาน			
	r	Sig. (2 tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยกระตุ้น				
ด้านความสำเร็จของงาน	0.750**	0.000	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.583**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.506**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ	0.681**	0.000	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้า	0.385**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.731**	0.000	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.485**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.457**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	0.488**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	0.261**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.403**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในงาน	0.398**	0.000	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.525**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ปัจจัยจิตใจโดยรวม	0.673**	0.000	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ซึ่งเมื่อพิจารณาปัจจัยจิตใจโดยรวมพบว่ามีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.673 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับ

ความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาปัจจัยกระตุ้นพบว่า มีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.731 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีปัจจัยกระตุ้นเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนพบว่า มีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.525 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีปัจจัยค้ำจุนเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยกระตุ้น

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรโดยรวมมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.750 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านด้านความสำเร็จของงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

ด้านการได้การยอมรับนับถือ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้การยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้านการได้การยอมรับนับถือ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.583 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านการได้การยอมรับนับถือเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.506 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.681 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

ด้านความก้าวหน้า พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า โดยรวมมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้านความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.385 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านความก้าวหน้า เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.261 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.403 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านสภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงานโดยรวมมีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.398 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ก่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในด้านความมั่นคงในงาน เพิ่มขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 20 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้วยสถิติ Independent t-test และ One-way ANOVA

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพการทำงาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมี		
ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน		
เพศ	×	t-test
อายุ	×	Brown-Forsythe
สถานภาพ	×	t-test
ระดับการศึกษา	×	t-test
ประเภทบุคลากร	×	F-test
ประสบการณ์ในการทำงาน	×	Brown-Forsythe
รายได้ต่อเดือน	×	F-test

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (มีความแตกต่าง)

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (ไม่มีความแตกต่าง)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษานี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ คือ สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของบุคลากร พบว่า

1. เพศ บุคลากรส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 และเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 ตามลำดับ
2. อายุ บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 28 – 35 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 อายุระหว่าง 20-27 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 อายุระหว่าง 36-43 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และอายุตั้งแต่ 44 ปี ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ
3. สถานภาพ บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 และสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ตามลำดับ
4. ระดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 ตามลำดับ
5. ประเภทบุคลากร บุคลากรส่วนใหญ่ มีสภาพเป็นข้าราชการ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ลูกจ้าง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 พนักงานราชการ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับ
6. ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 7 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และ 8 – 14 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตามลำดับ
7. รายได้ต่อเดือน บุคลากรส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 17,500 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 17,501 – 23,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รายได้ต่อเดือน 23,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ปัจจัยกระตุ้น

ความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความสำเร็จของงานมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาเสมอ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย

ของงาน มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของงาน ผลการปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์เรียบร้อย โดยไม่ต้องแก้ไข โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 3.83 3.74 และ 3.44 ตามลำดับ

การได้รับการยอมรับนับถือ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการพอใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อได้แก่ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป งานที่ทำมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผลงานได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 3.82 และ 3.76 ตามลำดับ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการพอใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อได้แก่ งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง งานที่ทำอยู่ มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 3.72 3.67 และ 3.60 ตามลำดับ

ความรับผิดชอบ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการพอใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองและทันเวลา โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 4.03 และ 3.92 ตามลำดับ

ความก้าวหน้า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการพอใจอยู่ในระดับปานกลางในทุกข้อ ได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นอย่างเหมาะสมกับผลงาน ตำแหน่งมีโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 3.35 3.32 และ 3.24 ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน

นโยบายและการบริหาร บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมมีระดับการพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการพอใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและมีการแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน หน่วยงานมีการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ เพื่อการปฏิบัติที่ตรงกัน ทราบถึงนโยบายหรือทิศทางในการดำเนินงานของผู้บริหารอย่างชัดเจน การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 3.63 3.57 และ 3.53 ตามลำดับ

การปกครองบังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นต่อต้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้เสมอ ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลยอมรับฟังความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีการปกครองบังคับบัญชาเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.71 3.70 3.62 และ 3.49 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นต่อต้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ ในการทำงานได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถปรึกษาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 3.82 3.75 และ 3.70 ตามลำดับ

เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อต้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกัน และ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.47 3.46 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.26

สภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อต้านสภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกข้อ ได้แก่ องค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินขององค์กรและบุคลากรอย่างดี องค์กรมีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 3.50 3.45 ตามลำดับ

ความมั่นคงในงาน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อต้านความมั่นคงในงาน มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่บุคลากรมีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ รู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ และ งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงเป็นอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56 3.43 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีสวัสดิการด้านประกันสุขภาพที่ดี ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า พบว่าประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับดี ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ในแต่ละวันสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามแบบแผนขององค์กร และ งานที่สำเร็จจุล่งและมีความถูกต้องแม่นยำ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 3.88 3.86 3.84 และ 3.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 4: การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

เพศ

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่เพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่เพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในช่องทางที่สำเร็จจุล่งและมีความถูกต้องแม่นยำ ในแต่ละวันสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามแบบแผนขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในช่องทางที่สำเร็จจุล่งและมีความถูกต้องแม่นยำ ในแต่ละวันสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามแบบแผนขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพ

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในช่องทางที่สำเร็จจุล่งและมีความถูกต้องแม่นยำ ในแต่ละวันสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามแบบแผนขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในช่องทางที่ทำสำเร็จลุล่วง และมีความถูกต้องแม่นยำ ในแต่ละวันสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามแบบแผนขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประเภทบุคลากร

สมมติฐานที่ 1.5 ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในช่องทางที่ทำสำเร็จลุล่วงและมีความถูกต้องแม่นยำ ในแต่ละวันสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามแบบแผนขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานที่ 1.6 ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในช่องทางที่ทำสำเร็จลุล่วงและมีความถูกต้องแม่นยำ ในแต่ละวันสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามแบบแผนขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือน

สมมติฐานที่ 1.7 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในช่องทางที่ทำสำเร็จลุล่วง และมีความถูกต้องแม่นยำ ในแต่ละวันสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานกำหนด สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามแบบแผนขององค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ

ทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.673 นั่นคือมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาปัจจัยกระตุ้นพบว่า ปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.731 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีปัจจัยกระตุ้นเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนพบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.525 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ หมายความว่าเมื่อบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีปัจจัยค้ำจุนเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยกระตุ้น

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานของมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.750 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ด้านการได้การยอมรับนับถือ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.583 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.506 นั่นคือ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีประเด็นที่น่าสนใจต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก งานที่ทำเป็นลักษณะงานที่ต้องทำเป็นประจำไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง ซึ่งการที่บุคลากรต้องทำงานในลักษณะงานแบบเดิม ๆ ก็ส่งผลให้บุคลากรมีความชำนาญกับงานที่ทำอยู่และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ (Herzberg Frederick, 1959) ได้กล่าวไว้ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน คือปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่างไม่มีความพึงพอใจกับความพึงพอใจ ซึ่งหมายความว่าถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในงาน แต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงานก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่างความไม่พึงพอใจกับไม่มีความไม่พึงพอใจ ซึ่งหมายความว่าถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

พบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของบุคลากรอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรได้รับการตอบสนองในด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน อันก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และหากบุคลากรมีความพึงพอใจกับสิ่งที่ได้รับก็จะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะโดยพื้นฐานจิตใจของคนทุกคนต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตด้วยกันทั้งนั้น ดังนั้นพวกเขาเหล่านั้นจึงพยายามที่จะทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้

3. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

เพศ – พบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศชายและเพศหญิงได้รับโอกาสที่จะทำงานในหน้าที่และตำแหน่งงานตามที่ตนเองมีความถนัดและมีความรู้ความสามารถจนถึงขั้นประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550: 67) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อายุ – พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความถนัด และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรฯ สรรพอุดม (2547: 50) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ – พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ จึงทำให้สถานภาพของบุคลากรไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตตา ยุติ (2548: 55) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แค้น จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา – พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับปรากร กุฎีคง (2544: 16) ได้กล่าวโดยสรุปว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อความสำเร็จ ขององค์กร

ประเภทบุคลากร – พบว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่บุคลากร ซึ่งมีสภาพเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ปฏิบัตินั้น คือลักษณะงานเดียวกัน หรืออาจมีความคล้ายคลึงกันเป็นอย่างมาก มีลักษณะเนื้องานเหมือนกันในแต่ละตำแหน่ง จึงทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของมิลเลท (1954: 13) ที่ได้กล่าวว่าหลักและแนวทางของการให้บริการ คือ การให้บริการอย่างเสมอภาค หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีฐานคติที่ว่า คนทุกคนเท่าเทียมกัน ดังนั้น ประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในแง่มุมของกฎหมาย ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการ ประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานเดียวกันในการให้บริการเดียวกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน – พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วงไม่นานนัก จึงทำให้ระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตตา ยุติ (2548: 55) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แค้น จำกัด พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน – พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับรายได้อยู่ในช่วงฐานเงินเดือนที่ไม่ต่างกันมากนัก รวมทั้งบุคลากรมีรายได้พิเศษจากการทำงานล่วงเวลา จึงทำให้รายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตตา ยุติ (2548: 57) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท พูนทรัพย์แค้น จำกัด พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยกระตุ้น

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด ประสบความสำเร็จในการทำงานในหน้าที่ของตน มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน และการรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ครั้งเมื่อผลงานสำเร็จก็ทำให้งานนั้นเป็นงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แมกกลองฟุตส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านการได้การยอมรับนับถือ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งจากบุคคลทั่วไป ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารรถ เมื่อบุคลากรได้การยอมรับนับถือก็จะส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แมกกลองฟุตส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจาก งานที่ทำอยู่มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูงและใช้ความคิดสร้างสรรค์ จึงทำให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แมกกลองฟูดส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองและทันเวลา และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เมื่อบุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงานก็จะส่งผลให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แมกกลองฟูดส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านความก้าวหน้า พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากบุคลากรมีความคิดเห็นว่าโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้ามีน้อย หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสนำหน้าในหน้าที่การงานค่อนข้างน้อย ซึ่งหากบุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองมีโอกาสนำหน้าก็จะได้ผลให้ประสิทธิภาพลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แมกกลองฟูดส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยค้ำจุน

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก หน่วยงานได้มีการกำหนดนโยบายและมีการแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน กำหนดกฎระเบียบต่างๆ เพื่อการปฏิบัติที่ตรงกัน และบุคลากรรับทราบถึงนโยบายหรือทิศทางในการดำเนินงานของผู้บริหารอย่างชัดเจน ซึ่งการที่บุคลากรรับทราบนโยบายและการบริหารขององค์กรอย่างชัดเจน จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน

การทำงานของพนักงาน บริษัท แมกกลองฟูดส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีการปกครองบังคับบัญชาเป็นไปด้วยความยุติธรรม บุคลากรได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้อยู่เสมอ ซึ่งการที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมในด้านการปกครองบังคับบัญชา จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แมกกลองฟูดส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยด้านจูงใจความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก บุคลากรมีความรู้สึกได้มีส่วนร่วมมือเป็นอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถปรึกษาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดีจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แมกกลองฟูดส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก บุคลากรมีความพอใจค่อนข้างต่ำเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกัน เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ซึ่งหากบุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนน้อยก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แมกกลองฟูดส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากบุคลากรมีคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมน้อย องค์กรยังขาดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินขององค์กรและของบุคลากรค่อนข้างต่ำ ซึ่งส่งผลให้ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แมกกลองฟูดส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ค่อนข้างต่ำ และมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีสวัสดิการด้านประกันสุขภาพให้แก่บุคลากรน้อย ซึ่งอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท แมกกลองฟูดส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ควรส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากร ดังนี้

ปัจจัยกระตุ้น

ด้านความสำเร็จของงาน องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด ประสบความสำเร็จในหน้าที่ของตน สามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่จนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ด้านความรับผิดชอบ องค์กรควรปลูกฝังและส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่องานที่ตนเองปฏิบัติให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการ

ทำงานได้ด้วยตนเอง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ด้านการได้การยอมรับนับถือ องค์กรควรยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งจากบุคคลทั่วไป อันจะส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรคัดเลือกคนให้ทำงานที่มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทายความสามารถ และส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของตน ปรับปรุงแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่แตกต่างกันในแต่ละแผนก นอกจากนี้องค์กรควรมีการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละแผนก เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ด้านความก้าวหน้า องค์กรควรสนับสนุนให้มีการอบรมความรู้ความสามารถตามสายงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน มีความพร้อมในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้งานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ปัจจัยค้ำจุน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ควรมีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นบุคลากรสามารถปรึกษาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายและมีการแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นตรงตามนโยบายขององค์กร และผู้บริหารควรยึดหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งคือ หลักธรรมาภิบาล ในการ

บริหารองค์กร เพื่อความถูกต้อง ยุติธรรม โปร่งใส ซึ่งจะทำให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสงบสุข ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารขององค์กรควรมีการปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกันทุกคน เมื่อมีปัญหาในการระหว่างการทำงานผู้บังคับบัญชาสามารถให้ปรึกษาในการแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจ ควรจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับ ทักษะในการทำงานเป็นทีมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น และควรมีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน องค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม อากาศโปร่ง ไร้มลพิษ จัดพื้นที่การทำงานเป็นสัดส่วนไม่คับแคบแออัดเกินไป เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากร อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงพอต่อการทำงาน ส่งเสริมด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ด้านความมั่นคงในงาน องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่างานที่ตนเองทำอยู่ มีความมั่นคง โดยจัดสวัสดิการด้านประกันสุขภาพ และด้านอื่นๆ ให้แก่บุคลากรทุกคนอย่างเหมาะสม และควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กรเชื่อว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่นั้น มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานในระยะยาว เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน องค์กรควรดำเนินการเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนให้มีความเป็นธรรมมากขึ้น โดยมีการกำหนดรายละเอียดและมาตรฐานในการประเมินการทำงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจนและยุติธรรมกับบุคลากร พิจารณาสวัสดิการด้านบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลอื่น ๆ ตามระดับตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกระดับในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทตั้งใจและมีความรักและผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปเปรียบเทียบในแต่ละปีว่าบุคลากรมีความต้องการหรือความคาดหวังในเรื่องใด จะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรอื่น ๆ ด้วย เช่น องค์กรที่มีลักษณะคล้ายกัน องค์กรที่เกี่ยวข้องกัน เป็นต้น เพื่อให้องค์กรทราบว่าการทำงานของบุคลากรขององค์กรตนเองนั้นมีความแตกต่างกับองค์กรอื่นอย่างไร มีอะไรที่ทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันบ้าง แล้วนำมาเปรียบเทียบให้เกิดผลดีกับทางองค์กร เพื่อจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ย่อมจะส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างทุ่มเทกำลังและความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ครั้งที่ 11. ฉบับปรับปรุง.
กรุงเทพฯ: ไทยเจริญการพิมพ์.
- กระทรวงวัฒนธรรม. *ข้อมูลสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม*. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2557, จาก
<http://www.m-culture.go.th>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การใช้Spss for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2544). *การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วยSpss for Windows*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2549). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรพันธ์ ศิริจักรพงศ์. (2550). *ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านของ
ผู้บริโภคในโครงการบ้านจัดสรร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- จิตตา ยุติ. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท
พูนทรัพย์แค้น จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของ
พนักงาน บริษัท แมกกลองฟู้ดส์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2546). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวรรณ กิตติวิโรจน์. (2556). *แนวคิดการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์ คันทรี กรุ๊ป จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดิลก มุลวงษ์. (2537). *ความพึงพอใจในงานของพนักงานการผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. ภาควิชา
นิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดิน ปรัชญพฤกษ์; และไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์. (2537). *การใช้เวลาของนักบริหารในราชการ
พลเรือน*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เทพนม เมืองแมน; และสวีน สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.การพิมพ์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2542). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ปัทมา บุญเจริญ. (2541). *การศึกษาความแตกต่างของบุคลิกภาพผู้ปฏิบัติงานตามแบบ MBTI กับ แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน*. ภาคนิพนธ์ หลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปราการ กุฎีคง. (2544). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทที่พีไอคอนกรีตจำกัด*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประมะ สตะเวทิน. (2546). *การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พรทิพย์ วรกิจโภคาท. (2536). *การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ประกายพริกผู้จัดจำหน่าย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2545). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ระพี แก้วเจริญ; และชิตยา สุวรรณะชฎ. (2510). *การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2526). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- วุฒินนท์ วิมลศิลป์. (2533). *บรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร. ถ่ายเอกสาร.
- วนิดา ลิ้มจิตสมบูรณ์. (2536). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน:กรณีศึกษา หมู่บ้านสามทองและหมู่บ้านตลิ่งชัน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2531). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วรินทร์พิศ ขานฤทธิ. (2556). *ความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันของพนักงานบริษัทสีแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณดา ตั้งถาวรสิริกุล. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุขุมวิทคราฟท์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วรรณรัต คำสวด. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- (2542). *องค์การและการจัดการ*. (ฉบับสมบูรณ). กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- (2549). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- ศรินทิพย์ คล่องพยาบาล. (2551). *ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. *การบริหาร* (2526). พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สร้อยตระกูล ดิทยานนท์. (2541). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุสรฯ สรรพอุดม. (2547). *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Apple white, P.B. (1965). *Organizational and Behavior*. New York: Prentice-Hall .
- Barnard, Chester I. (1983). *The Function of the Executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Blum, M.L.; & Naylor, J.C. (1968). *Industrial psychology*. New York: Harper and Row.
- Crosby, Phillip B. (1979). *Quality is Free*. New York: McGraw - Hill.
- Deming, Edward, W. (1986). *Out Of The Crisis*. Cambridge, Mass: Massachusetts of Technology.
- Emerson, Harrington. (1931). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: The Engineering Magazine.
- Feldman, D.C.; & Arnold, H.J. (1983). *Managing individual and group behavior in organization*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Ghiselli, E.E.; & Brown, C.W. (1955). *Personnel and industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J.R.; & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. MA: Addison-Wesley.

- Hartung J.; et al. (2001). *Journal of Applied Statistics*. 28: 215-300.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and son Inc.
- Huse, E.F; & T.G. Cummings. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West Publishing.
- Jimmy Peltier; & Andy dahl. (2009). *The Relationship between Employee Satisfaction and Hospital Patient Experiene*: University of Winconsin Whitewater FrakMulhemNortwestern University.
- Joseph M. Juran. (1998). *Quality Control Handbook*; 4 th edition.
- Koontz, Harold; Cyril OxDonnel; & Heinz Weihrech. (1984). *Management*. Auckland. McGraw-Hill International Book.
- Millet J.D. (1954). *Management in Publics Service*. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Milosheff, E. (1990). Factors contributing to job satisfaction at the community college. *Community College Review*. 18: 12-22.
- Newcomer, M. (1995). *The big business executive*. New York: Columbia University Press.
- Parker, H.; & Oglasby, C.H. (1972). *Method improvement for construction manager*. New York: McGraw-Hill.
- Peterson; & Plowman. (1989). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.
- Ryan, T.A.; & P.C. Smith. (1954). *Principle of Industrial Psychology*. New York: The Mcnanla Press Company.
- Smith, P.C.; Kendall, L.M.; & C.L. Hulin. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Strauss, G & L.R. Sayles. (1960). *Personal the Human Problems of Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Yamane Taro. (1970). *Statistic: An Introduction Analysis*. 3rd ed. New York: Harper & Row Publisher.
- Yoder, D. (1959). *Personnel: Principles and policies*. Tokyo: Maruzen Company.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม”

>>>><<<<

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนประกอบในการศึกษา ของการศึกษาลัทธิสุตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1: ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3: ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัยและจะถูกเก็บเป็นความลับโดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านทั้งสิ้น ขอขอบพระคุณทุกท่านสำหรับการสละเวลาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามชุดนี้ มาไว้ ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของบุคลากร

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20 – 27 ปี 28 – 35 ปี
 36 – 43 ปี 44 – 51 ปี
 ตั้งแต่ 52 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด สมรส/อยู่ด้วยกัน
 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประเภทบุคลากร

- ข้าราชการ พนักงานราชการ
 ลูกจ้าง

6. ประสบการณ์การทำงาน

- 1 – 7 ปี 8 – 14 ปี
 15 – 21 ปี 22 – 28 ปี
 ตั้งแต่ 29 ปีขึ้นไป

7. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท 12,001 – 17,500 บาท
 17,501 – 23,000 บาท 23,001 – 28,500 บาท
 28,501 – 34,000 บาท 34,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง
วัฒนธรรม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมและเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	ความสำเร็จของงาน					
1.	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนสำคัญของงาน					
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาเสมอ					
3.	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความสมบูรณ์เรียบร้อยโดยไม่ต้องแก้ไข					
4.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของงาน					

ข้อที่	ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	การได้รับการยอมรับนับถือ					
5.	งานที่ท่านทำมีความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
6.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน					
7.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป					
	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
8.	งานที่ท่านอยู่มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน					
9.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ					
10.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง					
11.	ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์					
	ความรับผิดชอบ					
12.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
13.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองและทันเวลา					
14.	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
	ความก้าวหน้า					
15.	ตำแหน่งของท่านมีโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน					
16.	ท่านได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นอย่างเหมาะสมกับผลงานของท่าน					
17.	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ข้อที่	ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	ความก้าวหน้า (ต่อ)					
18.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา					
ปัจจัยค้ำจุน						
	นโยบายและการบริหาร					
19.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและมีการแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน					
20.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติที่ตรงกัน					
21.	การสื่อสารภายในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว					
22.	ท่านทราบถึงนโยบายหรือทิศทางการดำเนินงานของผู้บริหารอย่างชัดเจน					
	การปกครองบังคับบัญชา					
23.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการปกครองบังคับบัญชาเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
24.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนมีเห็นผลยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
25.	ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ					
26.	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					

ข้อที่	ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
27.	ในการทำงานท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
28.	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา					
29.	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
30.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นท่านสามารถปรึกษาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
	เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน					
31.	ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกัน					
32.	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ					
33.	สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมแล้ว					
	สภาพการปฏิบัติงาน					
34.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
35.	องค์กรมีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
36.	องค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินขององค์กรและตัวท่านอย่างดี					
	ความมั่นคงในงาน					
37.	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่					

ข้อที่	ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	ความมั่นคงในงาน (ต่อ)					
38.	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงเป็นอย่างมาก					
39.	องค์กรของท่านมีสวัสดิการด้านประกันสุขภาพที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมและเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	งานที่ท่านทำสำเร็จลุล่วงและมีความถูกต้องแม่นยำ					
2.	ในแต่ละวันท่านสามารถทำงานได้ในปริมาณที่ หน่วยงานกำหนด					
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
4.	ท่านสามารถบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรได้ อย่างคุ้มค่า					
5.	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามแบบแผน ขององค์กร					

>>>> ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม <<<<



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ชื่อ – ชื่อสกุล	สถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิสร์	ประธานโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล	คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย





ที่ ศธ 0519.12/2179

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

29 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

เนื่องด้วย นายธัญกรณ์ ราศรี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือน พฤษภาคม – กรกฎาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายธัญกรณ์ ราศรี ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-846-8949

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายธัญกรณ์ ราชศรี
วันเดือนปีเกิด	31 มกราคม 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	143/598-599 ซอยวัดสุวรรณคีรี ถนนบรมราชชนนี แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มประชาสัมพันธ์ 666 อาคารนาถนรงค์ ชั้น18 ถนนบรมราชชนนี แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
พ.ศ. 2558	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ