

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

Efficiency in performance of Government Officials of the Bureau of General Administration, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education, Thailand

แววเดือน ภูสาลีไสย

สาขาวิชาการบัญชี บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Waewduan Phoosasai

Master of Business Administration Program in Accounting,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 147 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี รายได้ระหว่าง 15,000 -25,000 บาท และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่กลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้ตอบแบบสอบถามให้
ความคิดเห็นกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับนโยบาย
และการบริหาร รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมใน
การทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพมากที่สุด รองลงมาคือ
ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็ว

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และอายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับ
การศึกษา รายได้ และกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนัก
อำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการแตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพล
ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ 0.01, 0.05 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและ
สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจในการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the efficiency of work performance of government officials of the Bureau of General Administration, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education.(1)The study personal factors and work motivation influencing work efficiency.(2)The study examined the relationship between personal factors and work motivation towards their work performance. Questionnaires was used as main instruments for collecting necessary data to carry out this study. Data was collected from 147 government officials who worked for the Bureau of General Administration, the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education, Thailand., used questionnaires as a tool for data collection. Statistics used in the descriptive analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation (SD) test to compare the statistical t-test and One-Way ANOVA. If there are differences between the variables will be compared individually by means of LSD and Multiple Regression Analysis.

The study findings identified as follows: the majority of respondents were female and single, aged between 30-40 years, with average length of work services between 1-4 years. Their monthly incomes were approximately 15,000-25,000 Baht. Most of them completed a bachelor's degree and employed by the Warehouse and Asset Management Group of the Bureau of General Administration.

The study examined motivational factors enhancing government officials' work performance. Job motivation was considered as the strongest one as the respondents needed, which included their roles of responsibilities, work successes, work recognition and career advancement consecutively.

The study analyzed supporting factors that influenced the government officials on their work performance. The findings revealed that the respondents underlined the importance of job motivation, which included their relationship with colleagues, skills of supervisors' administration, work places' environment, salary and welfares consecutively.

The respondents underlined the importance of work efficiency at the high level. They valued the quality of work as the most significance, while other factors related to work quantity and speed of work were consecutively important. The study identified various different factors including gender, age, status and length of work services had influenced on work performance of government officials of the Bureau. Moreover, the difference of educational background, salary and sections had also influenced on their work performance. Most importantly, the study identified that work recognition, success of work and type of work had a directly impact on their work performance with statistically significance at 0.01, 0.05. Supporting factors which included policy and administration, salary and welfare, as well as work environment had also statistically significant at 0.01.

Keyword: efficiency of work performance, motivation

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานและเมื่อคัดสรรบุคลากรเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบการดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า นำองค์กรไปสู่เป้าหมายให้เป็นที่ไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนด

การจัดการการทำงานภายในองค์กร จึงให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กรและคำนึงถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของแรงงูใจในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ที่จะทำใ้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ การที่องค์กรจะผลักดันและกระตุ้นใ้บุคลากรในองค์กรทำงานกันอย่างข้ขันขันแข็ง ท้วมเทแรงกายและแรงใจใ้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อจะมีส่วนผลักดันใ้องค์กรเจริญก้าวหน้า จะต้องทำใ้บุคลากรรู้สึ่กัว่าเขาเป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมใ้องค์กรเจริญก้าวหน้า

แรงงูใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และความสำคัญประการหนึ่งก็คือความสามารถที่จะใ้บุคลากรทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช่การบังคับใ้ทำงานด้วยความจำใจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล และแรงงูใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล และแรงงูใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่แตกต่างกัน
2. แรงงูใจในการทำงานด้านปัจจัยงูใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. แรงงูใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 147 คน
2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา
ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ดังนี้
 - 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ กลุ่มงาน

2.2 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

2.3 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตามแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก อำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านความรวดเร็ว

3. ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2563 - กุมภาพันธ์ 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. **ประโยชน์เชิงวิชาการ :** ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้วิจัยในการนำไปค้นคว้าหาข้อมูลในการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2. **ประโยชน์เชิงนโยบาย :** ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก อำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนัก อำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงผลักดัน แรงกระตุ้น แรงขับที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือคิดรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง เช่น พนักงานที่ตั้งใจทำงาน เพื่อหวังความดีความชอบ ถือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ (ซูเกียรติ ยัมพวง, 2554)

การจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางความต้องการแรงจูงใจในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจ จึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550 หน้า 336)

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร ปัจจัยที่สำคัญแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจบุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีจะทำให้บุคคลไม่ชอบงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุนมีองค์ประกอบ 11 ประการ คือ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 3) ความมั่นคงในการทำงาน 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) รายได้ 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 9) สถานะของอาชีพ 10) ความเป็นส่วนตัว 11) การปกครองบังคับบัญชา

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) ได้กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตอนที่แน่นอน จากขั้นต่ำไปขึ้นสูง ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวังไว้ แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละขั้นนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้ว ก็จะเกิดความพึงพอใจและมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรวางไว้

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้น แรงผลักดัน หรือแรงขับของแต่ละบุคคล ที่ทำการกระตุ้นและส่งเสริมสนับสนุนพลังในตัวบุคคล โดยจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ช่วยกระตุ้นส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำเป็นไปตามทิศทางที่ต้องการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วงอย่างที่ต้องการด้วยความยินดีและเต็มใจ

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถของบุคคล ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง อย่างรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และประหยัด (สิรินภา ทาระนัด, 2561 หน้า 35)

ประสิทธิภาพ หมายถึง แนวคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบ ประชาธิปไตย ในอันที่จะทำให้การบริหารราชการ ได้ผลสูงสุดกับการที่ได้จ่ายเงินภาษีอากรไปในการบริหารประเทศและจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน (โคมทอง ถานอาณา อ้างถึงใน กษพร พุทธจักร, 2553)

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะ ของแต่ละบุคคล โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความอดทน ความตั้งใจ ความพยายาม และความทุ่มเทอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตนเองและเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้โดยปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นที่พอใจต่อตนเองและต่อหน่วยงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แนวทางการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 147 คน

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยการใช้คำถามปลายปิด ซึ่งลักษณะการตั้งข้อความเป็นการเลือกตอบแบบ ประเมินค่า (Likert's scale) โดยแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด ตามลำดับ และแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามโดยมีการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาจากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์การศึกษา การตั้งคำถามแบบปลายปิดและวิธีการเรียงลำดับแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) และนำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected item-total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วจำนวน 147 ชุด ออกเก็บข้อมูล จากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการตรวจสอบการตอบคำถามในแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูลการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 147 ชุด โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์ผ่าน Google Form โดยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความวารสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่ทำการศึกษามาก่อนแล้ว และการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ประกอบการศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในงานวิจัย และใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัยได้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลแต่ละส่วน
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ใช้สถิตินี้เพื่อทดสอบสมมติฐานที่มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยใช้การทดสอบ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม และ ANOVA, F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่า mean ของระดับความสำคัญ และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 ในขณะที่เพศชายมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 71 คน ร้อยละ 48.3 รองลงมาคืออายุ 41 -50 ปี จำนวน 40 คน ร้อยละ 27.2 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 21 คน ร้อยละ 14.3 และต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 15 คน ร้อยละ 10.2 ตามลำดับ ข้าราชการส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 70 คน ร้อยละ 47.6 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 69 คน ร้อยละ 46.9 สถานภาพอยู่ร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน ร้อยละ 5.4 ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้าราชการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน ร้อยละ 63.3 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน ร้อยละ 32.7 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน ร้อยละ 4.1 โดยข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุราชการ ระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 46 คน ร้อยละ 31.3 รองลงมาคือระยะเวลามากกว่า 15 ปี จำนวน 37 คน ร้อยละ 25.2 ระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 31 คน ร้อยละ 21.1 ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 28 คน ร้อยละ 19.0 ต่ำกว่า 1ปี จำนวน 5 คน ร้อยละ 3.4 ตามลำดับ ข้าราชการส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในระดับ 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 52 คน ร้อยละ 35.4 รองลงมาอยู่ในระดับ 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 36 คน ร้อยละ 24.5 ในระดับ 35,001 - 45,000 บาท จำนวน 25 คน ร้อยละ 17.0 ในระดับสูงกว่า 45,000 บาท จำนวน 18 คน ร้อยละ 12.2 ในระดับต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 16 คน ร้อยละ 10.9 ตามลำดับ โดยข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มงานกลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์ จำนวน 41คน ร้อยละ 27.9 รองลงมาอยู่ในกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 38 คน ร้อยละ 25.9 กลุ่มบริหารงานกลาง จำนวน 32 คน ร้อยละ 21.8 กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกและประสานงานราชการ จำนวน 14 คน ร้อยละ 9.5 กลุ่มสารสนเทศ จำนวน 14 คน ร้อยละ 9.5 กลุ่มบริหารงานทั่วไป จำนวน 4 คน ร้อยละ 2.7 และศูนย์บริการประชาชน จำนวน 4 คน ร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.46 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ย 4.32 ซึ่งอยู่ใน

ระดับมาก ถัดมากคือ ลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.18 อยู่ในระดับมาก ถัดมากคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.97 อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.70 อยู่ในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยห้าอันดับที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นโยบายและการ บริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.43 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.27 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ถัดมากคือ การปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.97 อยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนและ สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.63 อยู่ในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนัก อำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.01 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า ด้านคุณภาพของข้าราชการสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91 อยู่ในระดับมาก และด้านความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3.90 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีเพศ อายุ สถานภาพและอายุราชการที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มี ระดับการศึกษา รายได้ และกลุ่มงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จใน การทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า จากแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน มีเพียง 3 ด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01, 0.05 ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงาน โดยมีความ คิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงาน เพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพิ่ม สูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมได้ร้อยละ 44

สมมติฐานข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า จากแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง 5 ด้าน มีเพียง 3 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้ร้อยละ 35

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี มีรายได้ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความสำเร็จในงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการน้อยที่สุด ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า นโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการน้อยที่สุด ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ สูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็ว ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และอายุราชการแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับการศึกษา รายได้ และกลุ่มงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบจากสมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ล้วนมีอิทธิพลต่อมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งสิ้น โดยการได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาคือ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

ผลการทดสอบจากสมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ล้วนมีอิทธิพลต่อมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งสิ้น โดยนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ และกลุ่มงาน พบว่า ข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ อายุราชการ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับการศึกษา รายได้ และกลุ่มงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุพรรณนิการ์ นาคทองอินทร์ (2551)

ได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านการจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 81.8 มีกลุ่มในช่วงอายุ 31-40 ปีมีสถานภาพ โสดและมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการปฏิบัติงานในสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร ไม่เกิน 5 ปี รายได้เดือนละ 10,001 – 15,000 บาท และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนอายุระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในสำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพการทำงาน ความภูมิใจในหน้าที่การงานและความรู้สึกผูกพันในงานอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ กรรณทัต อารีกุล (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีโทรคมนาคม ทหารอากาศ (ทอ.) ในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลและใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ชั้นยศ อายุราชการ (จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ สถานีโทรคมนาคมในระดับที่สูงกว่า ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยผลการศึกษาพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงาน ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งหากมีการพัฒนา การส่งเสริมสนับสนุนแรงจูงใจในการทำงานให้มีความสมบูรณ์อย่างชัดเจน ย่อมส่งเสริมให้ข้าราชการ

สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สำฤทธิ อินทร์ และ ทิวากร แก้วมณี (อ้างถึงใน ณัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในกองทัพน้อย ที่ 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองทัพน้อยที่ 3 จำนวน 77 นาย เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานพบว่าปัจจัยในเรื่องของโอกาสของการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่มาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ รองลงมาอันดับที่สองคือด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก อันดับที่สามด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก อันดับสี่ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง อันดับห้าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายคือด้านของลักษณะงานที่ทำซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยผลการศึกษาพบว่า นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งหากได้มีการพัฒนาการเสริมสนับสนุนแรงจูงใจในการทำงานให้มีความสมบูรณ์อย่างชัดเจน ย่อมส่งเสริมให้ข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) กล่าวว่า สถานภาพในการทำงาน เป็นสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ สมยศ เข้มเฟื่อน (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท อาเซียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในบริษัท ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท อาเซียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพและด้านผลผลิตพบว่าพนักงานมีระดับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อไปในอนาคต ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัย พบว่าข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญโดยการสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้และศักยภาพมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ จากผลการวิจัย พบว่าข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญโดยการเสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับปรุงระเบียบ กำหนดหลักเกณฑ์ในการเพิ่มสิทธิในการรับสวัสดิการให้กับข้าราชการ เช่น สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ในกรณีที่บรรจุครั้งแรกต่างภูมิลำเนาหรือในเขตที่มีค่าครองชีพสูง และประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรมตามผลงานที่ปฏิบัติงานจริง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ

แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นหน่วยงานควรมีการส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเป็นทีม ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลกับข้าราชการที่มีผลงานที่ดี

แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า นโยบายและการบริหารเงินเดือนและสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นหน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันขึ้น และควรให้ความสำคัญกับเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ตลอดจนการให้ความสำคัญในส่วนของวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ได้ผลการศึกษที่ครอบคลุมมากขึ้น ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น เพื่อดูว่าแตกต่างหรือสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่
2. ควรจะศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น ที่อาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่ได้นำมาวิจัยในครั้งนี้
3. ควรนำสถิติอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ด้วย เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่หลากหลาย และการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม อาจได้รับข้อมูลที่ไม่ครอบคลุม การวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กชพร พุทธจักร. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนของนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักการบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- กรกฤต อารีกุล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำสถานีโทรคมนาคม ทหารอากาศในระบบป้องกันทางอากาศอัตโนมัติ. ค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง . (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุพรรณนิการ์ นาคทองอินทร์. (2551). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณัฐวัตร เป็งวันปลุก.(2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สมยศ เข้มเพื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชีย มารีนเซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Maslow, A. (1970). **Motivation and personality**. New York: Harpers & Row
- Herzberg, F. & Others. **The Motivation to work**. New York: John Wiley & Son, 1959.