

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

กรณีศึกษา : บุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม

The Effects Motivation Factors on the Organizational Commitment

A Case Study : the Ministry of Culture Personnel

พิชชาพร ลีมรสเจริญวงศ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม
2. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม
3. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ บุคลากรที่สังกัดกระทรวงวัฒนธรรมจำนวน 400 คน ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแบบของ ทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าร้อยละ (percentage), การหาค่าเฉลี่ย (mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation), independent sample t-test, f-test หรือ one way anova และ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson's product moment correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ, การศึกษา, กรมที่สังกัดในกระทรวงวัฒนธรรม, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, อายุประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบันและอายุประสบการณ์ในการทำงานที่กระทรวงวัฒนธรรม แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในภาพรวมในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ, การศึกษา, กรมที่สังกัดในกระทรวงวัฒนธรรม, อายุประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบันและอายุประสบการณ์ในการทำงานที่กระทรวงวัฒนธรรม แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันองค์กร

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจ คือ พลังงานบางอย่างที่อยู่ภายในตัวบุคคลเมื่อมีกระบวนการบางอย่างมาร่วมด้วยก็จะเกิดแรงโน้มน้าวให้บุคคลเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมออกมาในทิศทางที่มีเป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อความต้องการบางอย่างที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้น ในขณะที่แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดัน หรือเงื่อนไขต่างๆ ที่อยู่ภายใน และภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้น และระยะเวลาในการกระทำ

ความผูกพันองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กร คือ การที่บุคลากรมีความผูกพันองค์กรสูงย่อมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

ในปัจจุบันการดำเนินธุรกิจต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการแข่งขันทั้งองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน จึงทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการคิดค้นหาหลักการ หรือวิธีการใหม่ๆ และนำ กลยุทธ์เหล่านั้นมาปรับใช้ ในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ในปัจจุบัน โดยสภาพแวดล้อม ณ ขณะนี้ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมากทั้งที่เป็นปัจจัยที่เราสามารถควบคุมได้ หรือควบคุมไม่ได้ เช่น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ได้ถูกพัฒนาอยู่อย่างต่อเนื่องหลายองค์กร ได้เล็งเห็นความสำคัญจึงได้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการบริหารงานและจัดการต่างๆให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง แต่เทคโนโลยีที่นำมาใช้เหล่านั้นไม่สามารถนำมาตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างสมบูรณ์ต่างจากการปฏิบัติงานโดยมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรประเภทเดียวเท่านั้นที่มีความคิด ความรู้ ความสามารถที่ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายแล้ว ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นทุกองค์กรจึงให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากร แล้วทำการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการขององค์กร คือ บุคลากรที่มีทัศนคติ และมีความสามารถที่จะทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ เมื่อได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการแล้ว ขั้นตอนต่อจากนั้นจะมีการฝึกอบรม พัฒนาทักษะตามงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดความชำนาญ เชี่ยวชาญ และลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน แม้้องค์กรบางแห่งจะมีการบริหารงานในส่วนของทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดีแต่ก็ยังมีบุคลากรที่ตัดสินใจลาออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่องค์กรอื่น การที่บุคลากรตัดสินใจลาออกก็ส่งผลให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นตามมาเช่นกัน คือ ค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรใหม่ขององค์กร เป็นต้น และยังคงต้องเสียเวลาในการปรับพฤติกรรมของบุคลากรใหม่ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นหลายองค์กรต่างพยายามรักษามูลค่าให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพื่อไม่ให้มีต้นทุน

เหล่านั้นเกิดขึ้น และที่สำคัญคือองค์การบรรลุปเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ วิธีที่ทำให้้องค์การสามารถรักษานุคลากรให้อยู่กับ้องค์การให้นานที่สุด คือ การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสร้างความผูกพันของ้องค์การให้บุคลากรเกิดการรับรู้ และรู้สึกไปในทิศทางที่ดี เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีความตั้งใจในการลงมือปฏิบัติงาน เสียสละ และทุ่มเทพลังกายและใจให้้องค์การได้อย่างเต็มที่ และเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ้องค์การก็จะประสบความสำเร็จตามมา

ด้วยเหตุนี้้องค์การต้องสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของ้องค์การแก่บุคลากรทุกคน เพื่อรักษานุบุคลากรที่มีคุณภาพให้ทำงานร่วมกับ้องค์การให้นานที่สุด ซึ่งวิธีที่นิยมนำมาใช้ คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (วัฒนา ศรีสม, 2542, หน้า 4)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านหนึ่ง คือ การสร้างความผูกพันของ้องค์การให้เกิดขึ้นกับกับบุคลากร โดยกระทรวงวัฒนธรรมเป็นหน่วยงานของภาครัฐ ได้ถูกสถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 โดยมีภารกิจครอบคลุมงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีหน่วยงานระดับกรม ได้แก่ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กรมการศาสนา กรมศิลปากร กรมส่งเสริมวัฒนธรรม สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และมีหน่วยงานบริหารราชการส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรมมี้องค์การมหาชนขึ้นตรงกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม 3 หน่วยงาน คือ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (้องค์การมหาชน) หอภาพยนตร์ (้องค์การมหาชน) ศูนย์คุณธรรม (้องค์การมหาชน) โดยแต่ละกรมจะมีทรัพยากรในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีทรัพยากรหลักคือบุคลากรที่ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างเหมาบริการ เป็นต้น

กระทรวงวัฒนธรรมได้ประสบปัญหาเรื่องทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จของ้องค์การ โดยอิงข้อมูลนี้จากกกองกลาง กลุ่มสรรหาและทะเบียนประวัติที่มีการเปิดรับสมัครบุคลากรอยู่เป็นประจำ โดยเหตุผลในการเปิดรับสมัครบุคลากรเพิ่มขึ้นเนื่องจากบุคลากรได้ขอลาออก ขอโอนไปยัง ้องค์การอื่นทำให้บุคลากรที่สังกัดในกระทรวงวัฒนธรรมมีไม่เพียงพอที่จะสามารถบริหารงานแล้วก่อให้เกิดประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลได้เป็นไปตามเป้าหมายของ้องค์การ โดยมีอัตราการลาออกของบุคลากร กระทรวงวัฒนธรรม เพิ่มขึ้นทุกปี ดังแสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1

อัตราการลาออกของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม ระหว่างปี พ.ศ. 2559 - 2561

ปี พ.ศ.	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนบุคลากรลาออก (คน)	อัตราการออก (ร้อยละ)
2561*	3,499	96	2.74
2560**	3,533	63	1.78
2559***	3,548	22	0.62

- ที่มา :
- * ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. (2561) กำลังคนภาครัฐ 2561 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ หน้า 13, 99 บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด
 - ** ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. (2560) กำลังคนภาครัฐ 2560 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ หน้า 13, 86 บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด
 - *** ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. (2559) กำลังคนภาครัฐ 2559 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ หน้า 13, 86 บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด

จากตารางที่ 1 ข้างต้น จะพบว่าอัตราการลาออกของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรมเพิ่มสูงขึ้นทุกปี โดยสาเหตุของการลาออกอาจจะเป็นเพราะบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน ที่น้อยกว่ากว่าองค์กรของภาคเอกชน นโยบายการบริหารงานขององค์กรที่ไม่มีความชัดเจน ลักษณะของงานบางครั้งบุคลากรไม่มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ การปกครองของผู้บังคับบัญชาในบางครั้งไม่สามารถให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เพราะผู้บังคับบัญชาไม่ได้มีความรู้ในตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ เนื่องจากกระทรวงวัฒนธรรมได้มีการตั้งขึ้นไม่กี่ปีที่ผ่านมา แล้วได้ดึงบุคลากรมาจากกระทรวงศึกษาธิการมาบรรจุในตำแหน่งงานที่ไม่เคยทำงานในตำแหน่งนั้นมาก่อน เช่น จากตำแหน่งครู มาดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ซึ่งตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปควรจะมีความรู้ด้านพัสดุ การเงินและบัญชี ทรัพยากรบุคคล เป็นต้น และการบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควรบุคลากรที่ปฏิบัติงานจึงรู้สึกเกิดความเบื่อหน่ายจึงตัดสินใจลาออกซึ่งการลาออกในอัตราที่เพิ่มขึ้นเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพราะว่าการได้บุคลากรใหม่ที่จะมาทดแทนบุคลากรที่ลาออกทำให้เกิดปัญหา เช่น ความไม่ต่อเนื่องของงานที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์กรสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรับสมัครบุคลากรใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรใหม่ ค่าเสียเวลา ค่าเสียโอกาส เป็นต้น

ปัญหาข้างต้นต้องอาศัยเครื่องมือมาช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว คือ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน ความเชื่อมั่นในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีต่อองค์กร โดย ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 129) ได้กล่าวว่า “การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรย่อมส่งผลดีต่อองค์กรเพราะบุคลากรเหล่านั้นจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ศักยภาพของตนเองด้วยความตั้งใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรม ในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่แสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม ทুমเทไปในทิศทางที่ชัดเจน แรงจูงใจจึงทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมาและนำไปสู่ความสำเร็จได้”

การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีแต่วิธีที่ดีที่สุดควรจะเริ่มจากการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับองค์กรและต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคลทั่วไป ความรักความผูกพันก็จะเกิดขึ้น ผลตอบแทนการประเมินผลงานประจำปีที่มีการปรับเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การเงินที่ก้าวหน้าขึ้นเป็นวิธีในการสร้างแรงจูงใจวิธีหนึ่ง (दनัย จันทรเจ้าฉาย, 2552, หน้า 56 – 57)

การสร้างความผูกพันองค์กรเพื่อช่วยลดปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลในเรื่องการลาออก
จากงาน ความไม่เพียงพอของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลลัพธ์ของงานเป็นไปในทิศทางที่ดี
และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
ที่สำคัญในองค์กรและที่ประสานงานอันดีระหว่างความต้องการส่วนบุคคลให้เกิดความตั้งใจ มุ่งมั่นทั้ง
ร่างกายและแรงใจให้กับงาน กิจกรรมต่างๆในองค์กร

ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจ ศึกษากระบวนการสร้างแรงจูงใจ เข้าใจความรู้สึกของบุคลากร
ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันองค์กร เนื่องจากความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก
ของบุคลากร และผลที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัย
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาเป็นแนวทางในการสร้าง
แรงจูงใจและความผูกพันในการทำงานที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
แล้วก่อให้เกิดความผูกพันองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้อยู่กับองค์กรส่งเสริมให้องค์กร
บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ประสบผลสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกระทรวง
วัฒนธรรม
2. เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกระทรวง
วัฒนธรรม
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร
กระทรวงวัฒนธรรม

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน
หรือไม่ อย่างไร

H1_a: เพศแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

H1_b: อายุแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

H1_c: สถานภาพแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

H1_d: ภูมิลำเนาแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H1_e: ระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H1_f: กรมที่สังกัดในกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H1_g: ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

H1_h: รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

H1_i: อายุประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

H1_j: อายุประสบการณ์ในการทำงานที่กระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัยที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

H2_a: เพศแตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

H2_b: อายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

H2_c: สถานภาพแตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

H2_d: ภูมิลำเนาแตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

H2_e: ระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

H2_f: กรมที่สังกัดในกระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

H2_g: ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

H2_h: รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

H2_i: อายุประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันแตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

H2_j: อายุประสบการณ์ในการทำงานที่กระทรวงวัฒนธรรมแตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

คำถามการวิจัยที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรหรือไม่ อย่างไร

H3_a: แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 5,122 คน จากฐานข้อมูลโครงสร้างและอัตรากำลังในส่วนราชการ กระทรวงวัฒนธรรม ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2563 โดยมีระยะเวลาในการดำเนินการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม 2563 เป็นเวลาทั้งสิ้น 2 เดือน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ 2 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากลักษณะภายในและภายนอกของงาน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรทำงานแล้วมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ได้ทำ คือ มีความรู้สึกในเชิงบวก และเป็นการจูงใจภายในของงานจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในงานขึ้น ส่วนใหญ่ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เช่น ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญในหน้าที่การงาน เป็นการจูงใจภายในของงาน

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากร ที่ทำงานได้ปฏิบัติงาน ไปด้วยความเรียบร้อย เป็นการจูงใจภายนอกของงาน

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีอยู่ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) มีอยู่ 7 ด้าน ได้แก่

1. เงินเดือนและค่าตอบแทน
2. ความสัมพันธ์ในการทำงาน
3. นโยบายและการบริหารงาน
4. สภาพการทำงาน
5. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
6. การปกครองบังคับบัญชา

7. ความมั่นคง

ทฤษฎีความต้องการ (McClelland's acquired-need theory) McClelland (อ้างถึงใน สุริยพันธ์ จันทมาลา , 2557, หน้า 58 – 59) กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกัน โดยแบ่งความต้องการออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการด้านความผูกพัน เป็นความต้องการการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น พยายามหลีกเลี่ยงจากการต่อต้านของสมาชิกในกลุ่ม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันกัน บุคคลที่มีความต้องการด้านความผูกพันสูงจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นในสังคม

2. ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะต้องการเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น ชอบค้นหาวิธีการใหม่ๆ ชอบการแข่งขัน และจะมีความกังวลในเรื่องของอำนาจมากกว่าเรื่องประสิทธิภาพของงาน

3. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความพยายามตั้งใจที่จะทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด

สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมเบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ romea แรนท์ สุวรรณภูมิแอร์พอร์ต พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าโดยภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการคงอยู่ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. ด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8. ด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 5,122 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยสามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ดังนั้นจึงใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% โดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 372 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยการแจกแบบสอบถามให้บุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกและรวบรวมเก็บแบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้การวัดตัวแปรงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา กรณที่สังกัดในกระทรวงวัฒนธรรม ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน และอายุประสบการณ์ในการทำงานที่กระทรวงวัฒนธรรม โดยลักษณะของการตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดส่วนประเมินค่า มีข้อคำถาม จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำนวน 2 ข้อ ด้านนโยบายการบริหารงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 3 ข้อ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ รวม 12 ข้อ โดยหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยสามารถแปลความหมาย

ของระดับแรงจูงใจได้ดังนี้ 1 หมายถึง น้อยที่สุด 2 หมายถึง น้อย 3 หมายถึง ปานกลาง 4 หมายถึง มาก และ 5 หมายถึง มากที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามความผูกพันองค์กร โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดส่วนประเมนค่า มีข้อคำถาม จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ จำนวน 3 ข้อ ด้านความต่อเนื่องของผลประโยชน์ จำนวน 5 ข้อ และด้านบรรทัดฐาน จำนวน 4 ข้อ โดยหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยสามารถแปลความหมายของระดับความผูกพันองค์กรได้ดังนี้ 1 หมายถึง น้อยที่สุด 2 หมายถึง น้อย 3 หมายถึง ปานกลาง 4 หมายถึง มาก และ 5 หมายถึง มากที่สุด

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ และผู้เชี่ยวชาญด้านงานที่ศึกษา ทำการประเมินแบบสอบถามเพื่อดูความเหมาะสมของข้อคำถามก่อนมาทดสอบล่วงหน้า โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่กระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 30 ราย โดยให้ตอบแบบสอบถามพร้อมสังเกตการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และซักถามเพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามว่ามีความเข้าใจในข้อคำถามหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้นก่อนนำไปให้กลุ่มตัวอย่างทำเพื่อเก็บข้อมูลจริงต่อไป และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.892

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด และตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ และคำนวณหาค่าร้อยละ การคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม โดยใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ independent sample t-test สำหรับเพศ ส่วนด้านอื่นใช้สถิติแบบ f-test หรือ one way anova

2. เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม โดยใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ independent sample t-test สำหรับเพศ ส่วนด้านอื่นใช้สถิติแบบ f-test หรือ one way anova

3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการทดสอบสมมติฐานทั้งหมดจะทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 59.0 รองลงมาเป็นเพศชายร้อยละ 41.0 มีอายุส่วนใหญ่ระหว่าง 25 – 35 ปี ร้อยละ 51.7 รองลงมาระหว่าง 36 – 45 ปี ร้อยละ 30.8 สถานภาพส่วนใหญ่โสด ร้อยละ 75.3 รองลงมา สมรส ร้อยละ 22.0 ภูมิลำเนาส่วนใหญ่ภาคเหนือ ร้อยละ 31.0 รองลงมา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 20.3 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.5 รองลงมา ระดับปริญญาโท ร้อยละ 23.5 กรมที่สังกัดกระทรวงวัฒนธรรมส่วนใหญ่ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ร้อยละ 59.5 รองลงมา กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ร้อยละ 15.5 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ข้าราชการ ร้อยละ 44.8 รองลงมา ลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 42.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 75.3 รองลงมา 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 13.3 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันส่วนใหญ่ 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 46.0 รองลงมา 1 – 2 ปี ร้อยละ 20.0 ระยะเวลาในการทำงานที่กระทรวงวัฒนธรรม ส่วนใหญ่ 1 – 2 ปี ร้อยละ 38.2 รองลงมา น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 25.5

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.81) รองลงมา คือ นโยบายการบริหารงาน (3.62) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เงินเดือนและค่าตอบแทน (3.38)

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม มีความผูกพันองค์การภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรทัดฐาน (3.95) รองลงมาคือ จิตใจ (3.62) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความต่อเนื่องของผลประโยชน์ (3.49)

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา กรมที่สังกัดในกระทรวงวัฒนธรรม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุ ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน และอายุประสบการณ์ในการทำงานที่กระทรวงวัฒนธรรม มีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างในแต่ละปัจจัยนั้น ดังนั้นสมมติฐานของการวิจัยที่ 1 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา กรมที่สังกัดในกระทรวงวัฒนธรรม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุ ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน และอายุประสบการณ์ในการทำงานที่กระทรวงวัฒนธรรม จะทำให้ปัจจัยของแรงจูงใจแตกต่างกัน

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา กรมที่สังกัดในกระทรวงวัฒนธรรม อายุ ประสบการณ์ใน

การทำงานตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน และอายุประสบการณ์ในการทำงานที่กระทรวงวัฒนธรรมมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยของความผูกพันองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกันในแต่ละปัจจัยนั้น ดังนั้นสมมติฐานของการวิจัยที่ 2 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา กรมที่สังกัดในกระทรวงวัฒนธรรม อายุประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน และอายุประสบการณ์ในการทำงานที่กระทรวงวัฒนธรรม จะทำให้ปัจจัยของความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา กรมที่สังกัดในกระทรวงวัฒนธรรม อายุประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน และอายุประสบการณ์ในการทำงานที่กระทรวงวัฒนธรรมมีความแตกต่างกันในแต่ละปัจจัยของความผูกพันองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกันในแต่ละปัจจัยนั้น ดังนั้นสมมติฐานของการวิจัยที่ 2 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา กรมที่สังกัดในกระทรวงวัฒนธรรม อายุประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่แรกจนถึงปัจจุบัน และอายุประสบการณ์ในการทำงานที่กระทรวงวัฒนธรรม จะทำให้ปัจจัยของความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความผูกพันองค์การของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับ ด้านนโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การมากที่สุด คือ 0.737 รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การ คือ 0.694 และน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การ คือ 0.417 ดังนั้นสมมติฐานของการวิจัยที่ 3 สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การ โดยเรียงลำดับของปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและค่าตอบแทนตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผลการศึกษาที่ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำไปพิจารณาและหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับกำหนดแนวนโยบายในการบริหารและพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน กระทรวงวัฒนธรรมควรมีการประเมินผลงานตามความเป็นจริงในการปรับขึ้นเงินเดือน หรือปรับเลื่อนตำแหน่งตามผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรม และควรมีการจัดสรรเงินทุนเพื่อจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรมที่เห็นสมควรและจำเป็นและเหมาะสมต่อไป

2. ด้านนโยบายการบริหารงาน นโยบายการบริหารงานของกระทรวงวัฒนธรรมควรมีหลักการดังนี้ บอกรายละเอียดเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน และแจ้งให้บุคลากรกระทรวงวัฒนธรรมรับทราบ มีการวางแผนในการทำงาน เมื่อมีการมอบหมายงานควรมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบในเบื้องต้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการทำงานและเพื่อให้เข้าใจงานตรงกัน

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงวัฒนธรรมสำเร็จ ลุล่วงตามมาตรฐานหรือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนการทำงานและชี้แจงรายละเอียดและแนวทางการปฏิบัติเพื่อเพื่อความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำ แสดงความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกถึงความเป็นกันเอง ความไว้วางใจ ความเคารพนับถือกัน

5. ด้านจิตใจ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนยอมรับในความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อความสำเร็จของงาน

6. ด้านความต่อเนื่องของผลประโยชน์ องค์กรควรมีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและความเหมาะสมให้กับบุคลากร เช่น วันหยุด วันลา ประกันสุขภาพ เวลาการทำงาน และมีการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย

7. ด้านบรรทัดฐาน องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมที่ใ้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น ความหลากหลายของกิจกรรมสันทนาการ เช่น อาจจะมีการจัดไปเที่ยวต่างจังหวัด และการสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยผู้วิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันองค์กร เช่น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
2. ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและการสร้างจิตสำนึกองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กร และการให้บริการที่เป็นเลิศ
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันองค์กร เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2561). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.

กรุงเทพฯ: สามลดา

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2562). พฤติกรรมองค์กร และการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น

เกศินี ศิริเดช. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ศึกษากรณี

สำนักงานเขตดอนเมือง. มหาวิทยาลัยเกริก

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร:แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ:

ปัญญาชน

ตระการ ค่านกุล. (2554). ปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

ศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก จังหวัดนครราชสีมา. มหาวิทยาลัย

รามคำแหง

เดิมศักดิ์ คทวนิช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น

ศิริลักษณ์ สมักรวงศ์. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจใน

การทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลปิยะเวท. มหาวิทยาลัย

รามคำแหง

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. (2559) กำลังคนภาครัฐ 2559 : ข้าราชการ

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. (2560) กำลังคนภาครัฐ 2560 : ข้าราชการ

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. (2561) กำลังคนภาครัฐ 2561 : ข้าราชการ

สมพล พุ่งหว่า และ สนิทนุช นิยมศิลป์. (2562) เอกสารประกอบการบรรยาย BUS 6016 วิธีการวิจัยทางธุรกิจ
Business Research Methodology. มหาวิทยาลัยรามคำแหง