

**การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี**

**Management that affects the work motivation of personnel in the Office of the
Permanent Secretary of the Prime Minister's Office**

นางสาวอริยา เรืองธรรมสิริ¹, อรไท ชั่วเจริญ²

บทคัดย่อ

“การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการงานภายในองค์กรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี 3) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า

- ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ 1-5 ปี

- ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีแตกต่างกัน

- การบริหารจัดการภายในองค์กร ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการ การประสานงาน การควบคุม ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีแตกต่างกัน

¹นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
²อาจารย์ที่ปรึกษาคณะบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายในการบริหารเพื่อให้บุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ผลการวิจัยยังพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน และเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หน่วยงานอาจมีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และรู้สึกได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตัวบุคลากรเอง มีการประเมินการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนควรมีความเป็นธรรม เป็นไปตามความรู้และความสามารถ และผลของงานในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดการแข่งขัน และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ แรงจูงใจ

Abstract

“Management that affects the work motivation of personnel in the Office of the Permanent Secretary of the Prime Minister’s Office” has the objective to 1) To study the internal management of the Office of the Permanent Secretary of the Prime Minister’s Office. 2) To study the work motivation of personnel in the Office of the Permanent Secretary of the Prime Minister’s Office. And 3) To study the management which affects the work motivation of the personnel in the Office of the Permanent Secretary of the Prime Minister’s Office.

This research is quantitative research. The sample consisted of 250 personnel in the Office of the Permanent Secretary of the Prime Minister’s Office, using questionnaires as a tool for data collection and data analysis using statistical software packages. The research found that:

- Most of the respondents are female. Age between 26-35 years old, single status, education level is at Bachelor Degree level, having a government official position and working period of 1-5 years.

- Different personal factors in terms of gender, age, education level and the average monthly income affect the work motivation of personnel in the Office of the Permanent Secretary of the Prime Minister’s Office not different. As for the personal factors in terms of status, working period and different positions affect the work motivation of personnel in the Office of the Permanent Secretary of the Prime Minister’s Office differently.

- Internal management including planning, organization management, commanding, coordination and control which are different affect the work motivation of personnel in the Office of the Permanent Secretary of the Prime Minister’s Office differently.

Therefore, this research is a guideline in the planning of administrative policies in order to provide a work motivation for personnel in the Office of the Permanent Secretary of the Prime Minister’s Office as well as promote and develop personnel in the Office of the Permanent Secretary of the Prime Minister’s Office to have more motivation to work. The research also found that the career advancement and salary are the least average. The organization may invite speakers to give lectures about new knowledge to employees in order to increase knowledge and feel to receive career advancement from the ability of the personnel themselves. Regarding the evaluation of salary increases, the process should be fair and should be based on knowledge, capability and

the results of work in the performance of employees, which will result in employees compete with each other and have enthusiasm for work that will eventually resulting in better performance and efficiency for work results.

Keywords : Management, The work motivation

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรปัจจุบันให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดหรือประเภทใดก็ตาม ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารหลายประการ อันได้แก่ บุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนระบบการจัดการที่ดี โดยที่องค์การทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น ขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรทางการบริหารดังกล่าวที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

องค์กรจึงจำเป็นต้องหาวิถีทางและมาตรการเพื่อสรรหาบุคลากรและรักษาบุคลากรขององค์กรให้ทำงานร่วมกันต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการขององค์กร ดังนั้น การที่บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก็เนื่องมาจากแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง (ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนั้นเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงาน โดยมาจากแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถวัดผลได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของนายกรัฐมนตรี และสำนักนายกรัฐมนตรี การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติการพิเศษ และราชการที่คณะรัฐมนตรีมิได้กำหนด ให้เป็นหน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่งในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจใน สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของสำนักนายกรัฐมนตรี ยกเว้นราชการของส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยมีวิสัยทัศน์เป็นหน่วยงานต้นแบบด้านการบูรณาการเพื่อขับเคลื่อนงานของรัฐบาลในมิติด้านนโยบายและการบริหารราชการ ภายในปี 2564 ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จึงจำเป็นต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและมีบุคลากรที่มีความรอบรู้ ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่น เพื่อให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และการปฏิบัติงานจะต้องมีประสิทธิภาพสูงสุดอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น การศึกษาวิจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีจึงมีความสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน นโยบายในการบริหารเพื่อให้บุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการงานภายในองค์กรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
3. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นหน่วยงานประสานหลักในการสนับสนุนการบริหารราชการและเป็นหน่วยงานกลางในการกำกับ เร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล โดยมุ่งประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

2. การบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการใด ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยมีการวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม

3. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานด้วยความพยายามอย่างเต็มความสามารถจนทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยมีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นการตอบสนองความต้องการ

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประกอบด้วย ระบบการบริหารจัดการ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ การวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม

2. ขอบเขตด้านประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

3. ขอบเขตด้านพื้นที่สำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายในการบริหารเพื่อให้บุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

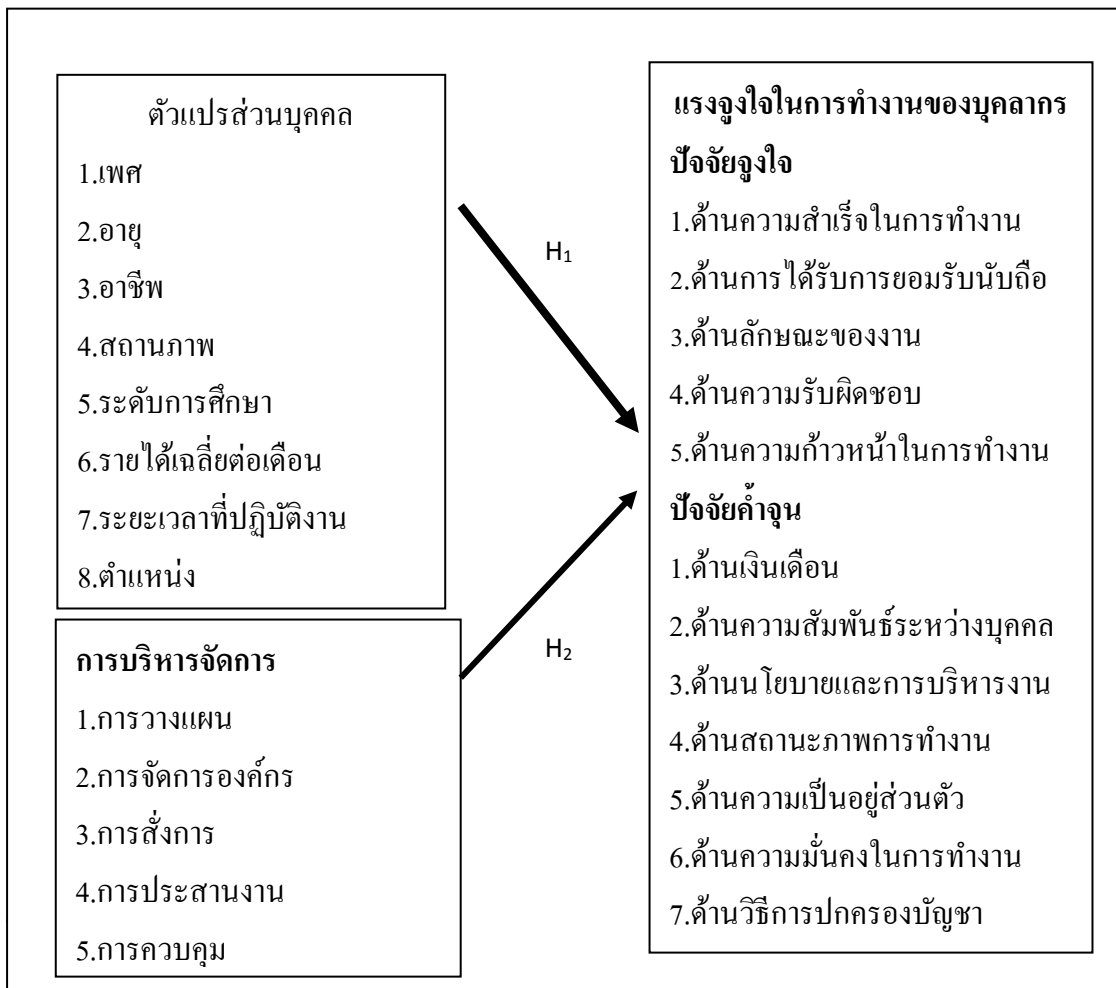
2. เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1การวางแผน 2 การจัดการองค์กร 3การสั่งการ 4การประสานงาน และ 5การควบคุม

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานแบ่งย่อยออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีแรงงูใจในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. การบริหารจัดการภายในองค์กรที่ต่างกันส่งผลให้เกิดแรงงูใจในการทำงานที่ต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. แนวทางการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method)

2. พื้นที่ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

3. การสร้างเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณคือแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่ง โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ จำนวน 5 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีในด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ให้ตอบได้อย่างอิสระ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทดสอบ 2 ค่าคือค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.92 และผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยผลที่ได้มีค่า .913 ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีการเก็บข้อมูล 2 ส่วนคือ (5.1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามแหล่งที่เกิดเรื่องราวที่ต้องการศึกษาโดยตรง (5.2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารเพื่อนามาสร้างเครื่องมือวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 250 ชุดมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโปรแกรมคำสั่งทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 250 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.40 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.80 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 66.40 ระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.20 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 50.80 มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 44.80 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.80 ตามลำดับ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารจัดการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

การบริหารจัดการ	\bar{X}	SD	ระดับ
การวางแผน	3.93	0.56	มาก
การจัดการองค์กร	3.81	0.60	มาก
การสั่งการ	3.85	0.64	มาก
การประสานงาน	3.93	0.62	มาก
การควบคุม	3.82	0.67	มาก
โดยรวม	3.87	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, SD = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการวางแผน ($\bar{X} = 3.93$, SD = 0.56) และการประสานงาน ($\bar{X} = 3.93$, SD = 0.62) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การสั่งการ ($\bar{X} = 3.85$, SD = 0.64) ตามด้วย การควบคุม ($\bar{X} = 3.82$, SD = 0.67) และการจัดการองค์กร ($\bar{X} = 3.81$, SD = 0.60) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ	3.90	0.49	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.74	0.54	มาก
โดยรวม	3.82	0.49	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, $SD = 0.49$) ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.49$) และ ปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.54$) ในระดับมาก

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ผู้วิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Significant level มากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้สถิติ t-test กับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้สถิติ F-test กับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มี สถานภาพ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน มีค่า Significant level น้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้สถิติ F-test และทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD หาผลต่างของแรงจูงใจในการทำงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน การบริหารจัดการภายในองค์กรที่ต่างกันส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน การบริหารจัดการภายในองค์กรที่ต่างกัน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยรวมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way Analysis of variance (F-test) สำหรับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่า Significant level มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่แตกต่างกัน สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กรทุกด้านที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD หาผลต่างของแรงจูงใจใน

การทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มี การบริหารจัดการในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลของการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

1. สถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน จะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า สถานภาพอื่น ๆ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีสถานภาพโสด ไม่มีภาระผูกพัน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีความวิตกกังวลใจเกี่ยวกับครอบครัวมาก ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌัดดา ทิพย์จันทา (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของสายการบินไทยแอร์เอเชีย” พบว่า สถานะภาพ มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน อาจเป็นเพราะสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เน้นคนเป็นหลัก โดยเฉพาะบุคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้ผลตอบแทนที่ชัดเจน มีการแบ่งช่วงเงินเดือนตามตำแหน่งงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยพบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน จะมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มากกว่าผู้ที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Suzila Mat Salleh, et.al (2016) ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยพบว่า ในภาพรวมพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลของการศึกษาการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ต่างกันส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน

การบริหารจัดการภายในองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ที่ว่า นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) คือ การบริหารจัดการขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีนโยบายการบริหารที่เป็นระบบและมีความชัดเจนเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน กับระดับการบริหารจัดการในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. การบริหารจัดการนั้น จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน นั้นแสดงว่าการบริหารจัดการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจได้ในระดับที่ดี หากจะสร้างกลยุทธ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรนั้น อาจพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นั่นคือด้านการจัดการองค์กร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะคือ หน่วยงานอาจมีการพิจารณาการแบ่งงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถ และตำแหน่งงานของบุคลากร และแบ่งงานอย่างชัดเจน

2. ในส่วนของปัจจัยจูงใจนั้น จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน แสดงว่าสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สามารถสร้างปัจจัยจูงใจให้แก่บุคลากรในการทำงานได้เป็นอย่างดี หากจะสร้างกลยุทธ์เพื่อเพิ่มปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรนั้น อาจพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นั่นคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะคือ หน่วยงานอาจมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาบรรยาย เกี่ยวกับความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และรู้สึกได้รับได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตัวเอง

3. ในส่วนของปัจจัยค้ำจุนนั้น จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน แสดงว่าสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสามารถสร้างปัจจัยค้ำจุนให้แก่บุคลากรในการทำงานได้เป็นอย่างดี หากจะสร้างกลยุทธ์เพื่อเพิ่มปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรนั้น อาจพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด นั่นคือ ด้านเงินเดือน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะคือ หน่วยงานอาจมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาบรรยาย เกี่ยวกับความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และรู้สึกได้รับได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตัวบุคลากรเอง มีการประเมินการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนควรมีความเป็นธรรม เป็นไปตามความรู้และความสามารถ และผลของงานในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดการแข่งขัน และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

เกษกรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ฉัตรดา ทิพย์จันทา. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของสายการบิน ไทยแอร์เอเชีย. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2562 "Professional management in a disruptive world". หน้า 11, 364 – 374

ดิน ปรัชญพฤตย์. (2535). รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ : เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 258

ทองใบ สุดซารี. (2543). ทฤษฎีองค์การวิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. หน้า 206

บุญทัน ดอกไธสง. (2541). การจัดการองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญมัน ชนาศุภวัฒน์. (2553). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์. หน้า 200
ศูนย์บริการประชาชน สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). คู่มือองค์ความรู้(KM). กรุงเทพมหานคร.

สมคิด บางโม. (2553). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด. หน้า 33

Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1997). Management. (2nd ed). New York: McGraw – Hill. หน้า 7