ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี [1]

Relationship between Marketing Mixes with the Behavior of Intentional FACTORS RELATED TO WORK EFFICIENCY OF CIVIL SERVANTS IN KANCHANABURI PROVINCE.

ณัฏฐพงษ์ บุญยัง [2]

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีคำถาม คือ ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรีโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี (2) ศึกษาหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี การเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในศาลากลางจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 120 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ดังนี้ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จของงาน และนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ (2) ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ในจังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการทำงาน และด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ตามลำดับ (3) ความสำเร็จของงาน, การยอมรับนับถือ,ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่,ลักษณะงาน,นโยบายและการบริหาร,การปกครองบังคับบัญชา,ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล,เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับต่ำมาก

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ ปัจจัยจูงใจ การทำงาน ข้าราชการ

---

[1] บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี

[2] นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This independence study is to answer the question “what is the factors related to work efficiency of civil servants in Kanchanaburi Province.” The objectives were 1) to study the level of Motivation factors and Work efficiency of civil servants in Kanchanaburi province and 2) factors related to work efficiency of civil servants in Kanchanaburi province. Data collected from a sample targeted group of 120 civil servants who work at the Kanchanaburi Town Hall. The statistics used are percentage, arithmetic mean, standard deviation and correlation analysis with a statistical significance of 0.05.

Study results reveal that: 1) levels of motivation factors of civil servants, in general, are high. Civil servants’ salary and welfare, work-relationship, command structure, professional status, job description, career growth, efficacy and policy and management are ranked from high to low respectively. 2) Levels of work efficiency of civil servants, in general, are high too. There are many factors affecting civil servant work efficiency such as; work results, work flow procedure and personal responsibility that ranked from high to low respectively. 3) Work efficacy, professional status, career growth, job description, policy and management, command structure, work-relationship and salary and welfare are correlate to work efficiency of civil servants in Kanchanaburi Province, at a statistical significance value of 0.01. Work efficacy, professional status, job description, policy and management, command structure and personal relationship have high correlation to work efficiency. Whereas, salary and welfare have a medium correlation impact. Lastly, career growth has the least correlation to work efficiency.

Keyword: Efficiency, Work efficiency, Motivation Factors

บทนำ

ปัจจุบันทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการจัดการและพัฒนาองค์กร ได้แก่ บุคคล เงิน วัตถุดิบ และวิธีการจัดการ โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การคือ ทรัพยากรบุคคล ประกอบกับปัจจุบันนี้ถือเป็นยุคที่ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Age) อย่างเต็มตัว ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้มีการพัฒนาระบบข้าราชการไทยกับ 4 พันธกิจรวมของข้าราชการประเทศไทยยุค 4.0 อันได้แก่ (1) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยง เป็นการบูรณาการและสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน (2) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ (3) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ (4) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จึงมีการปฏิรูปประเทศเพื่อก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ข้าราชการไทย โดยให้ถือว่าเป็นวาระแห่งชาติ และทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญในส่วนของข้าราชการนั้นถือเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงจำเป็นที่ต้องเร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงประเทศไทย 4.0

ที่ผ่านมา “ภาครัฐของไทย” มักจะถูกมองว่า มีการจัดการภาครัฐที่ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ไม่ยืดหยุ่น ไม่คล่องตัว ให้ความสำคัญกับความถูกต้องของกระบวนการมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของงาน การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานยังติดขัด ไม่เชื่อมโยงเป็นกระบวนการเดียวกัน การบริหารงานยึดติดกับกรอบอำนาจตามกฎหมายเป็นหลัก การประสานความสัมพันธ์กับภาคส่วนอื่นเป็นไปในแบบที่ภาครัฐเป็นฝ่ายนำ ภาคส่วนอื่นเป็นฝ่ายตาม รูปแบบและวิธีการแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่เริ่มต้นจากภาครัฐเป็นผู้คิด บอก และดำเนินการ ซึ่งในหลายครั้งไม่ได้นำปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของประชาชนมาพิจารณา การปฏิบัติงานไม่สอดคล้องและไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การให้บริการที่ให้กับประชาชนและภาคเอกชนแม้จะมีการพัฒนาให้รวดเร็วและทันสมัย แต่เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศแล้วยังมีความล่าช้าและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้เท่าที่ควร

จากที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนาข้าราชการไทยให้ก้าวทันการเป็นประเทศไทย 4.0 ของจังหวัดกาญจนบุรี เป็นจังหวัดที่ส่วนใหญ่ทำเกษตรกรรมเป็นอันดับแรก ซึ่งอาชีพส่วนใหญ่อันดับแรก คือ ผู้ปฏิบัติงานในด้านการเกษตร และการประมง สำหรับอาชีพข้าราชการจะอยู่ในอันดับที่ 9 มีจำนวน 7,835 คน ถือเป็นจังหวัดที่มีจำนวนของข้าราชการมากพอสมควร กำลังคนเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งมีผลต่อการพัฒนาระดับประเทศ ซึ่งปัญหาที่พบเจอ คือ การปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในด้านของตัวบุคคล เครื่องมือเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน กระบวนการทำงาน และผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะเป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์กร และเพื่อให้สอดรับกับการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ข้าราชการไทยถือเป็นแรงขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของประเทศ

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อเป็นการหาแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ข้าราชการ สามารถ

นำไปปรับใช้และพัฒนาการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอันนำไปสู่ความก้าวหน้าขององค์กร และประเทศไทย 4.0 ต่อไป

คำถามในการวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี

สมมุติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี

สมมติฐานที่ 2 การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี

สมมติฐานที่ 3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี

สมมติฐานที่ 5 นโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี

สมมติฐานที่ 6 การปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี

สมมติฐานที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี

สมมติฐานที่ 8 เงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ด้านประชากร ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 7,835 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดกาญจนบุรี, 2560)

2. ด้านพื้นที่ ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่ศาลากลางจังหวัดกาญจนบุรี

3. ด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

แนวความคิดที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานนั้นมีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัย ต่าง ๆ ไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล

ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์ (2554, หน้า 16) กล่าวว่า ประสิทธิภาพส่วนบุคคล หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานเต็มความสามารถโดยอาศัยสมรรถนะของตนเอง ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติด้านบวก มีการตั้งเป้าหมายและยึดหลักการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ณัฐกานต์ ไม้เต็ง (2552, หน้า 22) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นหัวใจการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลสำเร็จในการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพส่วนบุคคล หมายถึง สภาพความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงาน ตลอดจนมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน

2. ด้านต้นทุน

ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์ (2554, หน้า 16) กล่าวว่า ต้นทุน หมายถึง การบรรลุการประหยัดทรัพยากรหรือค่าใช้จ่าย ในการทำงานเป็นการช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

นวพรรษ จำรัสศรี (2553, หน้า 17) กล่าวว่าประสิทธิภาพมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหารงาน (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกินประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

สรุปได้ว่า ต้นทุน คือ มูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน ในรูปแบบของแรงงาน เงินสด เวลา หรือค่าใช้จ่ายอื่นที่ใช้ไปเพื่อให้ได้มาซึ่งการทำงาน

3. ด้านกระบวนการทำงาน

ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์ (2554, หน้า 19) กล่าวว่า กระบวนการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการบริหารในการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้น

จตุพล พัฒนกิจเจริญการ (2552, หน้า 24) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ

สรุปได้ว่า ด้านผลลัพธ์ คือ ผลงานหรือปริมาณงานที่สำเร็จอย่างมีคุณภาพ สมดุลกับทรัพยากรที่ใช้ไปและตรงตามเวลาการตั้งเป้าหมายและยึดหลักการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไปใช้เป็นตัวแปรตามในการศึกษาวิจัย 3 ตัวแปร คือ 1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล 2. กระบวนการทำงาน 3. ผลลัพธ์ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะไม่ใช้ด้านต้นทุน เนื่องจากส่วนราชการเป็นองค์กรที่ไม่ได้แสวงหาผลกำไรมีข้าราชการเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อสาธารณประโยชน์ของส่วนรวมโดยมิได้หวังผลกำไรจากการดำเนินงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

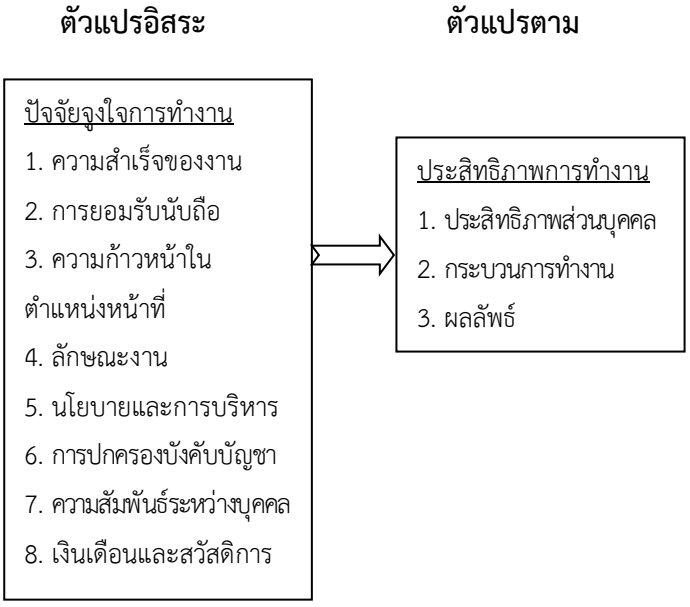
เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45 -49) ได้กล่าวว่า แนวคิดสำหรับทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factors Theory) ความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงาน ที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็น ตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ 3) ลักษณะของงาน (Work It self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมาก5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มิใช่สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้น

ที่จะป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย 1) นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์การ ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม 2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ 3) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา(Relationship with Supervisiors, Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน 4) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 5) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบ แทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ 6) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์การ หรือความยั่งยืนของอาชีพ 7) ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ทำงานอยู่ในจังหวัดกาญจนบุรี

2. กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เป็นตัวแทนที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรที่เชื่อถือได้ จึงใช้กลุ่มตัวอย่างที่ศาลากลางจังหวัดกาญจนบุรี เนื่องจากศาลากลางจังหวัดกาญจนบุรี เป็นสถานที่รวมของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคหลายหน่วยงาน ซึ่งถือเป็นเป็นตัวแทนให้ข้อมูล โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จำนวน 120 คน

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในศาลากลางจังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้วิธีแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จำนวน 120 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูล การสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling)
2. เก็บแบบสอบถามที่ทำเสร็จแล้ว
3. จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 120 คน
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการสำรวจแล้ว คัดเลือกเฉพาะชุดที่มีความสมบูรณ์
5. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire)ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถามปลายปิด (close-ended questions) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือน มีจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มีอิทธิพลมากที่สุด มีอิทธิพลมาก มีอิทธิพลปานกลาง มีอิทธิพลน้อย และมีอิทธิพลน้อยที่สุด โดยข้อคำถาม 8 ด้าน ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงานนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มีอิทธิพลมากที่สุด มีอิทธิพลมาก มีอิทธิพลปานกลาง มีอิทธิพลน้อย และมีอิทธิพลน้อยที่สุด โดยข้อคำถาม 3 ด้าน ประกอบด้วยประสิทธิภาพส่วนบุคคล กระบวนการทำงาน และผลลัพธ์

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาหลักการ รูปแบบวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. กำหนดกรอบและแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
3. ร่างแบบสอบถามที่จะใช้สำหรับการวิจัยให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อขอคำแนะนำและนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม
5. นำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้เท่ากับ 0.778

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลแบบแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรีในแต่ละด้าน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ในจังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้ Correlation Analysis

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 และเพศชาย มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 ส่วนใหญ่มีอายุ 18 - 29 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 อายุ 42 - 53 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 อายุตั้งแต่ 54 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และอายุ 30 - 41 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ด้าน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับความคิดเห็น**
1. ความสำเร็จของงาน	3.94	0.64	มาก
2. การยอมรับนับถือ	4.04	0.57	มาก
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.67	0.72	มาก
4. ลักษณะงาน	3.93	0.64	มาก
5. นโยบายและการบริหาร	3.99	0.59	มาก
6. การปกครองบังคับบัญชา	3.80	0.70	มาก
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.84	0.63	มาก
8. เงินเดือนและสวัสดิการ	4.04	0.65	มาก
ในภาพรวม	3.91	0.51	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ในจังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับ มีอิทธิพลมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมีอิทธิพลมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เงินเดือนและสวัสดิการ การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 3 ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	**ระดับประสิทธิภาพ**
1. ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	3.57	0.69	มาก
2. ด้านกระบวนการทำงาน	3.84	0.63	มาก
3. ด้านผลลัพธ์	3.91	0.61	มาก
ในภาพรวม	3.77	0.48	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีอิทธิพลมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งหมดอยู่ในระดับมีอิทธิพลมาก ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการทำงาน และด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี

ปัจจัยจูงใจ	**ประสิทธิภาพในการทำงาน**		
	r	**P-value**	**แปลผล**
ความสำเร็จของงาน	.738**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
การยอมรับนับถือ	.737**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	.261**	.004	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
ลักษณะงาน	.784**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
นโยบายและการบริหาร	.701**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
การปกครองบังคับบัญชา	.709**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.788**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
เงินเดือนและสวัสดิการ	.631**	.000	มีความสัมพันธ์เชิงบวก

สรุปจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 8 ด้าน พบว่า สมมติฐานที่ 1-8 คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครบทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับต่ำมาก

สรุปและอภิปรายผล

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ในจังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ดังนี้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ในจังหวัดกาญจนบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการทำงาน และด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล

อภิปรายผล

1. ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน แสดงให้เห็นว่าในแต่ละด้านนั้นต่างก็ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพล พัฒนกิจเจริญการ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาควา นิชิฮาร่า คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า พนักงานเห็นด้วยในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิสาข์ สมร (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2. ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ในจังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการทำงานอยู่ในระดับมาก และด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในด้านต้นทุน มูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ส่วนในด้านกระบวนการทำงาน หากมีการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว มีการใช้เทคนิคและเทคโนโลยีที่เหมาะสมก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสำหรับด้านผลลัพธ์นั้น เมื่อข้าราชการทำงานอย่างคล่องแคล่ว มีความชำนาญ ใช้ทรัพยากรที่ประหยัด ก็ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวพรรษ จำรัสศรี (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัท เอ็มแอนด์ เอ กรุ๊ป พบว่า มีระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ใน

ระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านกระบวนการทำงาน ด้านต้นทุน และด้านผลลัพธ์

3. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลมีอิทธิพลต่อการก่อสร้างความพอใจในการทำงาน (job satisfiers) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะนำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานดีขึ้น เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นตัวกระตุ้นที่นำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้นสำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน คือ นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์รัตน์ พานะจิตต์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ : ศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าระหว่างปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน กับด้านผลประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี
2. ใช้ข้อมูลในการกำหนดทิศทางและนโยบายในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการจังหวัดกาญจนบุรี
3. ใช้เป็นข้อเสนอแนะการดำเนินงานบริหารจัดการกระบวนการการทำงานในการสร้างพลังและจิตสำนึกให้บุคคลากรมีใจรักและความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยจูงใจในการทำงานมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในลำดับท้ายสุดเมื่อเทียบกับแต่ละด้าน หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร

ควรกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์หรือแนวทางเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นหรือเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรีเชิงลึกโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และควรมีการศึกษาวิจัยซ้ำในทุก 1 ปี เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุง พัฒนา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร/ภาคปฏิบัติ

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในจังหวัดกาญจนบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนให้เข้ากับสภาวะเศรษฐกิจเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. การวิจัยในอนาคต

งานวิจัยครั้งนี้ ทำเป็นลักษณะเชิงปริมาณ ซึ่งอาจได้ข้อมูลไม่ละเอียดรอบด้าน ดังนั้น ในอนาคตน่าจะมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีเชิงคุณภาพ เพื่อให้เห็นภาพเป็นองค์รวมได้ดีขึ้น รวมทั้งอาจศึกษาถึงค่านิยม และปรัชญาของข้าราชการในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยควรมีการศึกษาปัจจัยจูงใจในด้านอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือประชากรวัยทำงาน เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานด้วย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

References

กรกช ธวงศ์คำ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน : การวิเคราะห์อภิมาน.* ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จตุพล พัฒนกิจเจริญการ. (2552). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาควา นิชิฮาร่า คอร์ปอเรชั่น จำกัด.* ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัพระนครศรีอยุธยา.

เชษฐ์ ศรีไชยวาน. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด.* มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ณัฐกานต์ ไม้เต็ง. (2552). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คิตากาว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.* ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ : ศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.* รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

นวพรรษ จำรัสศรี. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป จำกัด.* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.

ยุพาวรรณ วรรณวาณิชย์. (2552). *การจัดการการตลาดบริการ.* กรุงเทพฯ: แสงดาว.

เรวัตร์ พิศเกาะ และนงเยาว์ ผลดี. (2550). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยฮั้วยางพารา จำกัด (มหาชน).* คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

วันวิสาข์ สมร. (2551). *ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด.* ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เสาวลักษณ์ สุวรรณสว่าง. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมยศ นาวีการ. (2552). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ.* กรุงเทพมหานคร :กรุงสยามการพิมพ์

สุมิต สว่างวงษ์. (2552). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12.* ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สำนักงานสถิติจังหวัดกาญจนบุรี. (2560). *สถิติประชากรทั้งหมดในจังหวัดกาญจนบุรี.*

หิรัญญิการ์ ลาสา. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุบลราธานี.* คณะบริหารศาสตร์. มหาวิทยาลัยอุบลราธานี.

หนูฤทธิ์ คำภาสุข. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนเพลท จำกัด.* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Herzberg, F. and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and sons.

Maslow, A. (1970). Motivation and Personality (2nd ed.). New York: Harpers and Row