



ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
Factors Affecting the Performance Affected of the Personnel
in office of the Permanent Secretary, Ministry of Tourism and Sports.

วารุณี เกิดก่อวงษ์¹
Warunee Kerdkouwong

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 165 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกและอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง และพบว่า ปัจจัยค่าจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยค่าจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

¹มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail : Warunee@gmail.com



ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Abstract

Factors Affecting the Performance of the Office of the Permanent Secretary is the independent study aims to 1) To study the motivation factor that affecting the performance of the Office of the Permanent Secretary. 2) To study the maintenance factors that affecting the performance of the Office of the Permanent Secretary. This research are the survey. The sample consist of 165 people have been chosen as samples for this research. The data collection was carried out by questionnaires and the collected data were later analyzed by using percentage statistic, mean, and standard deviation and show the results of the relationship by Pearson Product Moment Correlation Coefficient for test hypothesis.

The research findings that the motivation factor that affecting the performance of the Office of the Permanent Secretary had positively the relation of the high level at the 0.01 level of significance which shows the motivation factor have a relationship in the same direction as the job performance efficiency of the Office of the Permanent Secretary. When considerate each side that it can be sort of the results of the relationship descending found the motivation factors between job description and job progress with the job performance efficiency of the Office of the Permanent Secretary had positively the relation of the high level at the 0.01 level of significance and found the maintenance factors that affecting the performance of the Office of the Permanent Secretary had positively the relation of the high level at the 0.01 level of significance which shows the maintenance factors have a relationship in the same direction as the job performance efficiency of the Office of the Permanent Secretary. When considerate each side that it can be sort of the results of the relationship descending found the motivation factors between relationship with supervisor, compensation and benefits and relationship with colleagues with the job performance efficiency of the Office of the Permanent Secretary had positively the relation of the high level at the 0.01 level of significance. The motivation factors working environment with the job performance efficiency of the Office of the Permanent Secretary had positively the relation of the average medium level at the 0.01 level of significance.

Keyword: Factors Affecting the Performance Affected of the Personnel in office.

บทนำ



ในยุคปัจจุบันถือได้ว่าเป็นยุคของการเปลี่ยนผ่านของโลกไปสู่ยุคแห่งการปฏิวัติทางด้านเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารสมัยใหม่ที่กำลังจะนำไปสู่การปรับตัวอย่างรวดเร็วขององค์กรต่าง ๆ การตอบรับต่อการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับกับการบริหารจัดการภาครัฐ ที่เกิดการปฏิรูประบบราชการ การสร้างยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การบริหารจัดการ ทั้งทางด้านระบบโครงสร้างองค์กร และบุคลากรภาครัฐ ซึ่งพัฒนามาจากระบบราชการ 1.0 ถือว่าเป็นช่วงวางรากฐานของประเทศและจัดโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินตามแนวนานาอารยประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงระบบกรม กองใหม่ และตั้งกระทรวง กรม ให้เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์แวดล้อม วางระบบข้าราชการพลเรือนสมัยใหม่ เน้นระบบคุณธรรม ระบบราชการ 2.0 เป็นระบบราชการที่มีความเข้มแข็งและเป็นผู้นำการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการเป็นไปตามแนวทางคลาสสิกของ Max Weber ว่าด้วยความชอบธรรมทางการเมืองที่มาจากเหตุผลและกฎหมาย ระบบราชการ 3.0 เกิดกระแสการเปลี่ยนเป็นประชาธิปไตย และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ทำให้เกิดแนวคิดเรื่อง Good Governance โดยการปฏิรูประบบราชการมุ่งเน้นการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพเปิดกว้างเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมระบบราชการ 4.0 ได้มุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อปรับรูปแบบของระบบราชการให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่ยังของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาจากการสร้างนวัตกรรมทางการจัดการภาครัฐโดยมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดให้ประชาชน ผู้ใช้บริการและภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ออกแบบ และสร้างสรรค์ผลงานร่วมกับภาครัฐ การสร้างนวัตกรรมภาครัฐ ที่สำคัญเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิดให้เป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ตลอดจนสามารถให้บริการประชาชนอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงและทั่วถึง

แน่นอนว่าการพัฒนาในยุคที่องค์กรต้องขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเช่นนี้ บุคลากรในองค์กรถือเป็นฟันเฟืองสำคัญสู่ความสำเร็จ ความตื่นตัวด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบรับการพัฒนาในยุค 4.0 เป็นประเด็นที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญในลำดับต้นๆ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร คือ Mindset ของบุคลากรต้องพร้อมในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปกับองค์กร ซึ่งองค์กรเองก็จะต้องสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีทีมงานที่ช่วยในการผลักดันและส่งเสริม ทำให้คนในองค์กรสามารถผสมผสานทักษะ ประสบการณ์ ร่วมกับการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างลงตัว รวมถึงมีเวทีของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความสามารถ ซึ่งการทำกิจกรรมปรับปรุงงานแบบ Bottom up เพิ่มผลิตภาพการทำงาน หรือการปรับปรุงแบบทีละเล็กทีละน้อย และสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กร ถือเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการต่อยอดสู่องค์กรนวัตกรรม ซึ่งแนวทางการสร้างพื้นฐานดังกล่าวเป็นไปเพื่อต่อยอดสู่องค์กรนวัตกรรมผ่านการพัฒนาบุคลากร สามารถทำได้โดยเริ่มต้นจาก การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กรเป็นนักปฏิบัติการ เพิ่มผลิตภาพที่มีพื้นฐานความเข้าใจ และ Mindset ต่อการปรับปรุงพัฒนา และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากนั้นต่อยอดสู่การเป็นนักส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพที่พร้อมจะทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และช่วยขับเคลื่อนผลิตภาพในองค์กร ซึ่งการทำหน้าที่ในส่วนนี้ถือเป็นการเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ การบริหารจัดการ ที่สามารถพัฒนาสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันสำคัญในองค์กร ที่จะช่วยให้บุคลากรทุกระดับมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง พัฒนาตัวเอง และก้าวไปข้างหน้าพร้อม ๆ กับองค์กรในยุค 4.0 ได้อย่างมั่นคง

ซึ่งกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ ทำให้การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดเวลา และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ด้วยผลจากการเปลี่ยนแปลงปัจจัยทั้งภายนอกและภายในประเทศ เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี องค์กรต่าง ๆ



ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกระแสโลกาภิวัตน์ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งปัญหาและความต้องการด้านบริการสาธารณะของรัฐจากประชาชนและภาคเอกชนที่มองเห็นว่าการบริหารจัดการภาครัฐนั้นไม่มีประสิทธิภาพ ขาดระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล โดยเห็นว่าทำให้บริการของรัฐมีขั้นตอน ฎ ระเบียบ มาก ล่าช้าไม่ทันสมัย บุคลากรภาครัฐไม่มีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี องค์กรเอกชนและภาคประชาชนต่างต้องการเข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการดำเนินการของภาครัฐมากขึ้น ในการเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ ทำให้รัฐบาลจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับให้ทันโดยได้ปฏิรูประบบราชการให้สามารถตอบสนองภารกิจในการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงได้นำแนวคิด เทคนิค กลยุทธ์การบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงมาใช้ เช่น แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบบูรณาการ รวมทั้งการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เป็นต้น โดยเน้นการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่สามารถวัดผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ก็เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐในองค์กรรวมเป็นระบบการบริหารจัดการที่ดี สามารถตอบสนองผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นหน่วยงานที่มีบทบาท ในฐานะเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การกีฬา และนันทนาการ เพื่อให้ภาคส่วนต่าง ๆ เหล่านี้สามารถเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและพัฒนาสังคมไทยได้อย่างยั่งยืน ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาและบูรณาการด้านการท่องเที่ยวและกีฬา สร้างเสริมความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ”

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนให้นโยบายด้านการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศไปสู่การปฏิบัติภายใต้บทบาทและพันธกิจที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายที่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ การกำหนดยุทธศาสตร์แผนงานและงบประมาณในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติจริง การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดนำไปสู่การพัฒนาโครงสร้าง อัตรากำลังระบบงาน และวางแผนการจัดสรรทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการให้ความช่วยเหลือและประสานความร่วมมือกับเครือข่ายด้านการท่องเที่ยวและกีฬาทุกภาคส่วน

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการศึกษาครั้งนี้จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ยกระดับ และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในองค์กรเพื่อแสวงหาวิธีการหรือพัฒนารูปแบบนโยบายและกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน นำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารโดยรวมในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์แต่ละด้านซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
2. ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฮอริชเบิร์ก และคณะในปี ค.ศ. 1950 - 1959 เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ทำให้พบว่าปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และงานที่ท้าทายกับปัจจัยค้ำจุน เกี่ยวกับเงินเดือน สภาพความมั่นคง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบายและการบังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยจูงใจ มีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หากแต่ทั้งสองปัจจัย ถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดคนไม่พอใจในงานที่ทำ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ของ Abraham Maslow

Maslow (1959) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับ โดยลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าวมี 5 ระดับคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และ ด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับ จากต่ำไปหาสูง และจากความต้องการนี้เอง เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมการบริโภคแตกต่างกันออกมา (ทิมมิก้า ทิมเนตร, 2558, หน้า 39 – 40) กล่าวคือ

(1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุบัติเหตุ ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

(2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจกามนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของอาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

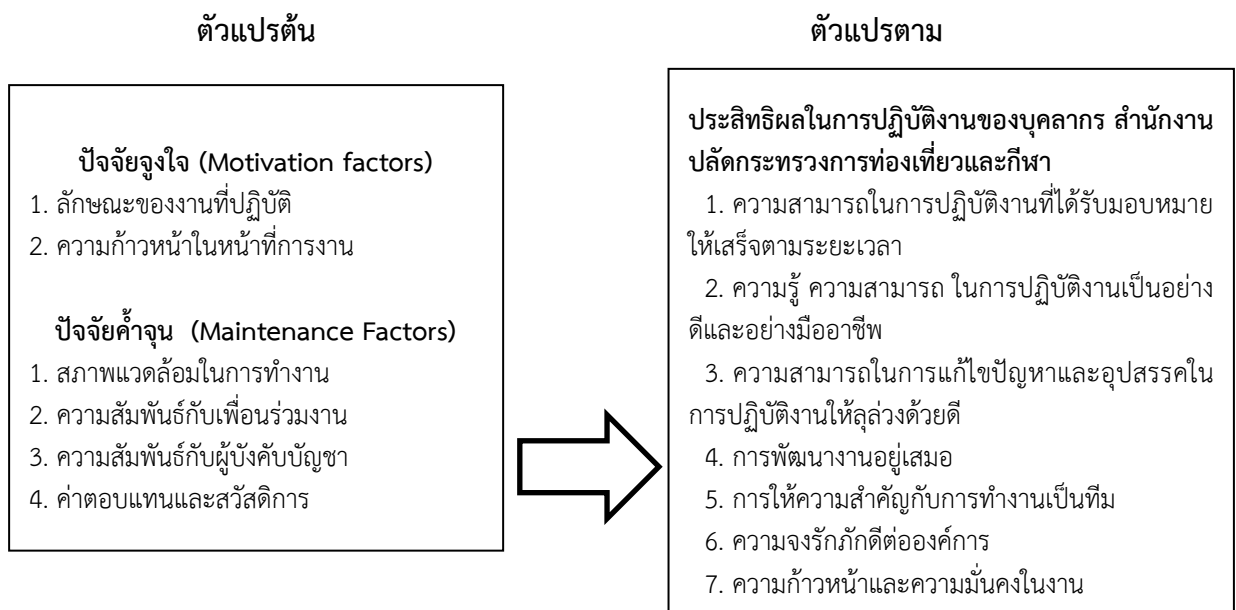
(3) ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เราเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เราเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น



(4) ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่ง หลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควรไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

(5) ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง หรือความต้องการสัจจะแห่งตน (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่นกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการศึกษาวิจัยประกอบด้วย

1. การศึกษากระบวนการสร้างแนวความคิดจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ รวมถึงทบทวนแนวคิด และปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล สืบค้น รวบรวมเอกสารต่างๆ (Documentation Research) ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ บทความ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงบริบทของเนื้อหาและปัญหาเบื้องต้น เพื่อให้เกิดความถูกต้อง และเชื่อถือได้ สำหรับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย หรือออกแบบแบบสอบถาม และนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนากรอบแนวคิดงานวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น

3. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

4. การวิเคราะห์ และสรุปผลการศึกษาวิจัย เพื่อให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 246 คน พนักงานราชการ จำนวน 23 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 11 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 280 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973, P.25) ความคาดเคลื่อนที่ 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 165 ราย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

โดยมีขั้นตอนการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 165 ตัวอย่าง โดยเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แบ่งออกเป็น 13 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามระยะเวลา ด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและอย่างมืออาชีพ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงด้วยดี ด้านการพัฒนางานอยู่เสมอ ด้านการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมจากศึกษา และค้นคว้าจากตำราวิชาการ งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

หลังจากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม และได้จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลดิบ (Raw Data) ที่ได้จากฐานข้อมูล (Database) ทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามในรูปของข้อมูลดิบที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามในรูปของข้อมูลดิบที่สมบูรณ์ทั้งหมดที่ได้มาลงรหัสในคอมพิวเตอร์ตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยแทนค่าตัวแปรให้เป็นสัญลักษณ์ที่โปรแกรมประมวลผลในเครื่องคอมพิวเตอร์สามารถอ่านได้
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำข้อมูลที่ได้ลงรหัสแล้วมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ การวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อหาค่าทางสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ทางสถิติ โดยใช้ระบบความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 ($\alpha=0.05$) ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย

สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มี



ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ดังนั้น ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

การทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .786 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .698, Sig. = .000$)

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .682, Sig. = .000$)

จากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูงมาก เท่ากับ .830 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า

ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .757, Sig. = .000$)

ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .714, Sig. = .000$)

ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .688, Sig. = .000$)



ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .579, \text{Sig.} = .000$)

อภิปรายผล

ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ซึ่งเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 สอดคล้องกับสุมนันท์ สกุลดี (2561) ผู้บริหารบริษัทควรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ ให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างทั่วถึง เพื่อที่จะไปเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ และมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จัดทำประกาศชมเชย ยกย่อง พร้อมกับให้ เงินรางวัล ให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีผลงานดี ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจุดใจและปัจจัยด้านอื่น ควรให้ความสำคัญกับทุกด้าน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องต่อไป

แนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

จากผลการศึกษาทั้งหมดส่งผลให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ประกอบด้วย 1. ปัจจัยจุดใจ ได้แก่ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2. ปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยทั้งนี้ผลการศึกษาดังกล่าวจะนำเสนอต่อสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งจะได้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาไว้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย



1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรมีนโยบายวางแผน และกำหนดทิศทางของการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานชัดเจน ตลอดจนมีการมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อบุคลากร โดยบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพอย่างรวดเร็ว
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรควรมีนโยบายจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายงานที่ชัดเจน จากนั้นทำการประชาสัมพันธ์ หรือหาช่องทางแจ้งข้อมูลให้แก่บุคลากรให้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าทางสายงานของตน เพื่อสร้างแรงจูงใจ และสร้างความเชื่อมั่นกับบุคลากรว่าจะมีความก้าวหน้าในอนาคต ตลอดจนชี้แจงถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง เพื่อสามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรจัดเป็นสัดส่วนอย่างมีระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเป็นของตนเองเพียงพอต่อการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี และนำมาซึ่งความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรส่งเสริม หรือสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เพื่อลดช่องว่างในการทำงาน ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หากองค์กรต้องการธำรงรักษาคนเก่งไว้ ควรสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อลดช่องว่างในการทำงาน รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรมีนโยบายจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์ด้านอื่น ๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีความสุข พร้อมจะทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่น ค่าเดินทางกรณีที่ต้องเดินทางกลับตึกเนื่องจากได้รับมอบหมายภารกิจ สวัสดิการด้านอาหารกลางวัน เป็นต้น ส่วนเรื่องค่าตอบแทนควรมีการพิจารณาให้เหมาะสม เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลเฉพาะกลุ่ม
2. ควรทำการวิจัยศึกษาปัจจัยจูงใจอื่นเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเข้มแข็งยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาถึงทัศนคติและศักยภาพของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป
4. ควรศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
5. ควรมีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นไปในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม
6. ควรมีการปรับปรุงสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเพียงพอ และมีลักษณะที่สอดคล้องกับการใช้งาน



ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยในลักษณะของการสำรวจข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลเฉพาะกลุ่ม หากมีการทำวิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวข้องต่อไปควรพิจารณาศึกษาบุคลากรในสำนัก หรือกรมอื่นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทุกคนในองค์กรล้วนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อน จึงควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยเช่นเดียวกัน และอาจจะทำการศึกษาเพิ่มเติมในลักษณะผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงสำรวจร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ รวมถึงควรเพิ่มประเด็นปัจจัยจูงใจในการศึกษาให้กว้างขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และมีรายละเอียดในระดับเชิงลึกมากขึ้น

2. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของแต่ละองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์ภาครัฐบาล หรือภาคเอกชน เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร ถือเป็นการพัฒนางานให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ทิมมิกา ทิมเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุมานันท์ สกฤตติ(2561) แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยVeridian E-Journal, Silpakorn University ปีที่ 11 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2561, หน้า 1909-1925

Taro Yamane(1973).Statistics: An Introductory Analysis.3rdEd.New York.Harper and Row Publications.

Maslow, A.H. (1970). Motivation and personality (2nd ed.) New York: Harper & Row.