



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION
AND COMPETENCY OF THE PUBLIC SERVANTS
OF THE TRANSPORT PERMANENT SECRETARY'S OFFICE

ภูริกานต์ สองสี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION
AND COMPETENCY OF THE PUBLIC SERVANTS
OF THE TRANSPORT PERMANENT SECRETARY'S OFFICE



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2020
Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์
เรื่อง
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงคมนาคม
ของ
ภูริกานต์ สองสี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก	 ประธาน
(อาจารย์ ดร.ณัฐพัชร มณีโรจน์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิชญ์ เลิศไทยตระกูล)
	 กรรมการ
	(อาจารย์ ดร.เศรษฐวิษฐ์ พรมสิทธิ์)

ชื่อเรื่อง	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
ผู้วิจัย	ภูริกานต์ สองสี
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ณัฏฐพัชร มณีโรจน์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม กลุ่มตัวอย่างเป็น ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 177 คน วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent sample t-test One-way analysis of variance และ Pearson Correlation ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคม ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ การปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยค่าจูงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, สมรรถนะการปฏิบัติงาน, ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

Title	A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND COMPETENCY OF THE PUBLIC SERVANTS OF THE TRANSPORT PERMANENT SECRETARY'S OFFICE
Author	PURIKAN SONGSEE
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Dr. Nattapat Manirochana

The purpose of this project was to study the relationship between motivation and competency of the public servants of the Transport The purpose of this project was to study the relationship between motivation and competency among public servants in the Office of the Permanent Transport Secretary. The sample group consisted of 177 public servants in the Office of the Permanent Transport Secretary. The data were analyzed to identify the percentage, mean and standard deviation. The independent sample t-test and the One-Way analysis of variance were conducted and the Pearson's correlation coefficient was used to measure the association between the variables. The results of the research found the following: (1) there was a significant difference of 0.05 in terms of competency between married and unmarried public servants; (2) there was a relationship between motivation factors and competency in this group at a statistically significance level of 0.05; and (3) there was also a relationship between hygiene factors and competency in this group with a statistically significant level of 0.05.

Keyword : MOTIVATION, COMPETENCY, PUBLIC SERVANTS OF THE TRANSPORT
PERMANENT SECRETARY'S OFFICE, Transport

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.ณัฐพัชร มณีโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์เป็นอย่างดี นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์วิรัชญ์ เลิศไทรตระกูล และอาจารย์ ดร.เศรษฐวัตร พรมสิทธิ์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงสารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา น้องสาว ที่ได้คอยห่วงใย คอยช่วยเหลือทุกๆ ด้าน และสนับสนุนในการศึกษาจนประสบความสำเร็จในวันนี้

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บรรพบุรุษ ญาติพี่น้อง บุรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนกระทั่งประสบความสำเร็จในวันนี้

ภูริกานต์ สองสี

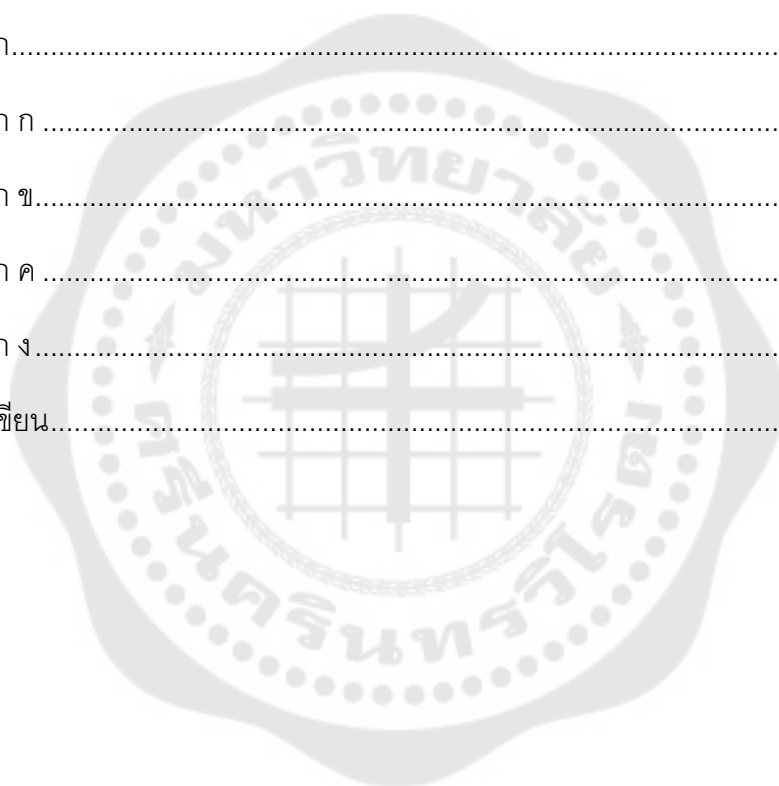
สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ลักษณะทางประชากรศาสตร์	9
แรงจูงใจ.....	11
ความหมายของแรงจูงใจ	11
ความสำคัญของแรงจูงใจ	12
ประเภทของแรงจูงใจ.....	14
ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	16

สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ	20
ประเภทของสมรรถนะ	20
องค์ประกอบของสมรรถนะ	23
เกณฑ์วัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
งานวิจัยภาษาไทย	26
งานวิจัยภาษาต่างประเทศ	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	36
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	36
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	38
ผลการหาคุณภาพเครื่องมือ	43
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	53
การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ	55
การทดสอบสมมติฐาน และสรุปสมมติฐาน	72
การทดสอบสมมติฐาน	72
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	84
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86

สังเขปการวิจัย	86
สรุปผลการวิจัย	87
การอภิปรายผลการวิจัย	97
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	105
ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป	106
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก	112
ภาคผนวก ข.....	121
ภาคผนวก ค	123
ภาคผนวก ง.....	125
ประวัติผู้เขียน.....	127



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แปลความหมายของระดับคะแนน	38
ตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน.....	44
ตาราง 3 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	51
ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	53
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน	55
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	56
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	57
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน	58
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ในงาน	59
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ในงาน	60
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน	61
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน	62
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย และการบริหารงาน	63
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	64

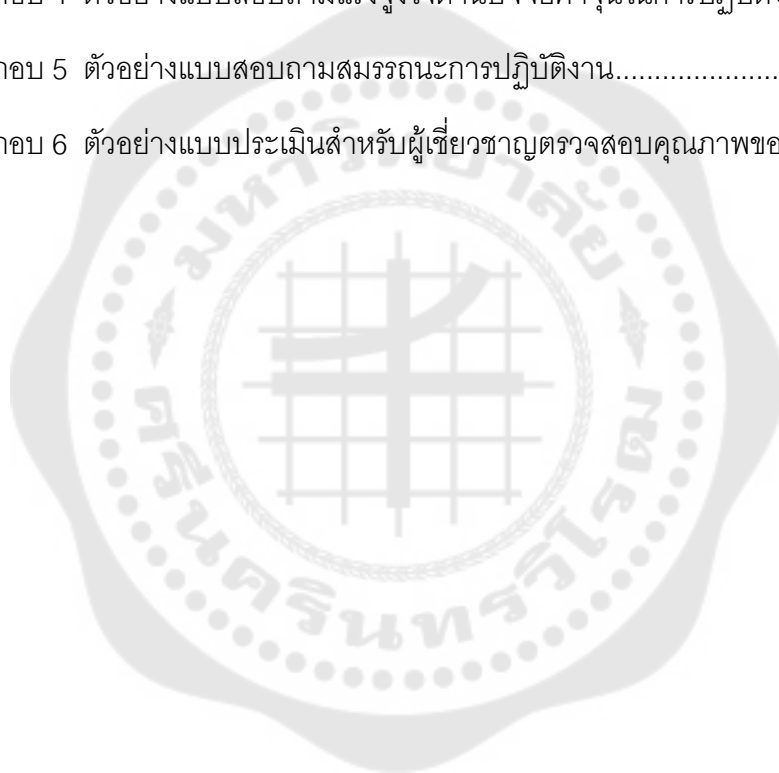
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	65
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	66
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน	67
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงาน.....	68
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	68
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการที่ดี.	69
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	70
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	71
ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีม	72
ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม แต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test.....	73
ตาราง 25 สมรรถนะการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ	73
ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test	75
ตาราง 27 สมรรถนะการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	75
ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม แต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test.....	76
ตาราง 29 สมรรถนะการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรส	76

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคม แต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test.....	77
ตาราง 31 สมรรถนะการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	78
ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคม ของแต่ละกลุ่มอายุงาน โดยใช้ Levene's test	79
ตาราง 33 สมรรถนะการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน.....	79
ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคม ของแต่ละกลุ่มเงินเดือน โดยใช้ Levene's test.....	80
ตาราง 35 สมรรถนะการปฏิบัติงานจำแนกตามเงินเดือน.....	81
ตาราง 36 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน	81
ตาราง 37 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน.....	82
ตาราง 38 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	84

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
ภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบสมรรถนะ	23
ภาพประกอบ 3 ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	39
ภาพประกอบ 4 ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน.....	40
ภาพประกอบ 5 ตัวอย่างแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงาน.....	41
ภาพประกอบ 6 ตัวอย่างแบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	42



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รูปแบบการบริหารองค์กรในปัจจุบันมีหลายรูปแบบ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Performance Management) เป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มที่ 1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ เช่น ระบบสมดุลการจัดการ (Balanced Scorecard: BSC) ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPIs) การบริหารสมรรถนะ (Competency) กลุ่มที่ 2 การประกันคุณภาพ เช่น ISO 9000 หรือ European Foundation of Quality Management (EFQM) กลุ่มที่ 3 การบริหารคุณภาพ เช่น การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management: TQM) การปรับปรุงคุณภาพด้วย 6 Sigma (Six-Sigma Quality) การปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจ (Business Process Re-Engineering) กลุ่มที่ 4 การบริหารผลสัมฤทธิ์ทางการเงิน เช่น ระบบต้นทุนตามกิจกรรม Activity-Based Costing (ABC) และการบริหารงบประมาณแบบอิงผลสัมฤทธิ์ (Performance Based Budgeting System: PBBS) (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2553)

แนวทางการบริหารสมรรถนะ (Competency) เป็นแนวการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยราชการได้นำแนวทางบริหารนี้มาใช้ซึ่งสำนักงาน ก.พ. กำหนด Competency Model ของระบบราชการไทย โดยกำหนดสมรรถนะหลัก (Core competency) ไว้ด้วยกัน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม เป็นหน่วยงานส่วนราชการในสังกัดกระทรวงคมนาคม ซึ่งมีภารกิจหลักในการเป็นศูนย์กลางในการบริหารของกระทรวงคมนาคม ในการพัฒนาศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงคมนาคมเป็นแผนในการปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากรและการบริหารราชการโดยทั่วไป รวมทั้งการกำกับและเร่งรัดตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงคมนาคมให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงคมนาคม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ปี พ.ศ. 2552 (สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม, 2559) ดังนั้นแนวทางการบริการของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จึงอยู่ภายใต้สมรรถนะหลัก (Core competency) เช่นเดียวกับหน่วยงานราชการอื่น

เนื่องจากการบริหารจัดการองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรราชการหรือเอกชนต่างต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร ซึ่งนอกจากปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรแล้วแรงจูงใจในการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ในการจะนำพาองค์กรให้เป้าหมายที่ตั้งไว้และประสบความสำเร็จในที่สุด หากองค์กรมีแรงจูงใจที่สามารถสนองตอบและสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรได้ องค์กรนั้นจะมีแนวโน้มในการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพและจะประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจะยินดีทำงานเต็มความสามารถหากแรงจูงใจได้รับการตอบสนอง ซึ่งแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย โดยเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึง ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene) ที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ทั้งนี้เพื่อที่จะค้นหาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่จะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด จากการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ซึ่งนอกจากองค์กรที่จะได้รับประโยชน์แล้ว ผู้เข้าใช้บริการจากสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมก็ได้รับประโยชน์จากการทำงานที่มีสมรรถนะด้วยเช่นกัน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ความสำคัญของการวิจัย

1. สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

2. สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ทราบถึงแนวทางของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

3. สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ทราบถึงแนวทางของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรเป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 329 คน ข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 เมษายน 2563

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยจึงได้คำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ของ Krejcie and Morgan (1970) โดยคำนวณจากจำนวนประชากร 329 คน ที่มีความน่าเชื่อถือในการเลือกกลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 95 และกำหนดความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ได้ค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 177 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น มี 4 ตัวแปร ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มี 6 ด้าน ดังนี้

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.5 อายุงาน

1.1.6 เงินเดือน

1.2 ปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.2.3 ด้านลักษณะของงาน

1.2.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน

1.2.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน

1.3 ปัจจัยคำจูน มี 6 ด้าน ดังนี้

- 1.3.1 ด้านค่าตอบแทน
- 1.3.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 1.3.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.3.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.3.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.3.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ คือ สมรรถนะการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2.2 บริการที่ดี
- 2.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 2.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- 2.5 การทำงานเป็นทีม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่ติดตัวกับบุคคลนั้นและบ่งบอกสถานะของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ที่อาจส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ให้บุคคลากรปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในบุคคลและภายนอกตัวบุคคล ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg et al., 1959) มี 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจตัวกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance factors)

2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ทำโดยตรง สามารถสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ทำงานมากขึ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในระยะเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและมีความภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อร่วมงานและมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของหน่วยงาน

2.1.3 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ได้รับการมอบหมายว่ามีความยาก ความง่าย มีความน่าสนใจ หรือมีความท้าทายในงาน อันนำมาซึ่งโอกาสของผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตน ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน หมายถึง บุคคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขององค์กร ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานสำคัญ มีความเอาใจใส่หรือกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเพิ่มพูนความรู้ รับผิดชอบงานที่สำคัญ และได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือการได้รับการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า

2.2 ปัจจัยคำจูน หมายถึง ปัจจัยอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ทำโดยอ้อม สามารถสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณของงาน เงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และผลตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับการดำรงชีวิต

2.2.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานในหน่วยงานมีความเหมาะสมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือนโยบายของหน่วยงาน มีการชี้แจงระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มอบหมายผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่กดดันในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เมื่อพบปัญหาผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แจงแนวทางในการแก้ไข สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันให้ความร่วมมือสนับสนุน ช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานลุล่วงให้กำลังใจกันในการปฏิบัติงาน

2.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน รวมถึง แสง เสียง อากาศและ ชั่วโมงการทำงาน ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน วัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนเพียงพอ หน่วยงานจัดสถานที่ทำงานเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

2.2.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง มีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมีความศรัทธาในตำแหน่งงาน ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

3. สมรรถนะการปฏิบัติงาน หมายถึง สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบไปด้วย 5 ข้อ คือ

3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางและท้าทาย

3.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การสนใจใฝ่รู้ และขวนขวายหาความรู้และประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ

3.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนไว้ซึ่งความดีงาม ประพฤติตนและปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพข้าราชการ

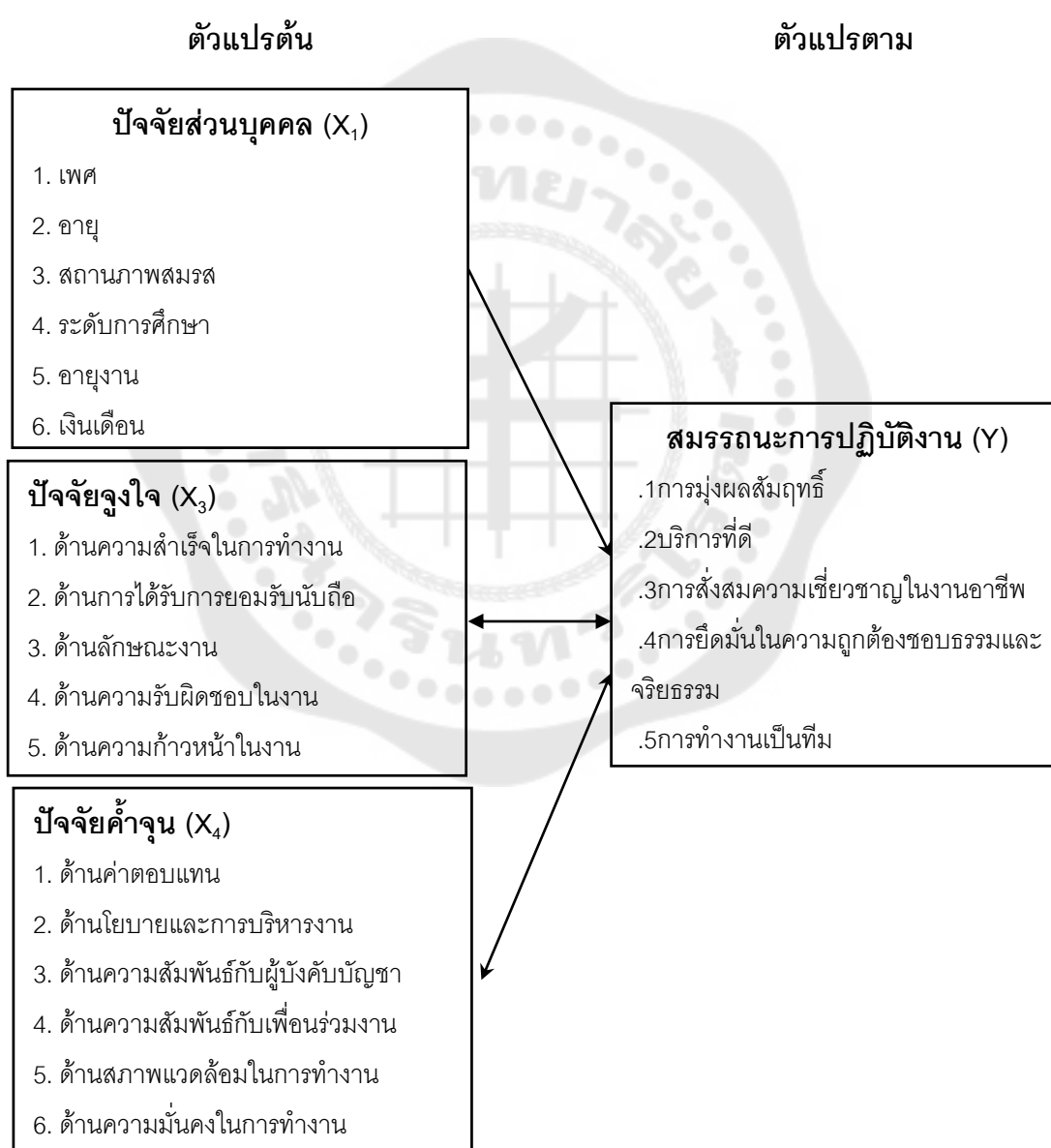
3.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น การเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ข้าราชการที่มีศักยภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้การปฏิบัติงานราชการมีประสิทธิภาพก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ร่วมกับแรงจูงใจของบุคลากร ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg et al., 1959) ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และ

ปัจจัยคำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)) ที่จะสามารถดึงดูดสมรรถนะ การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม” ได้ดังนี้

กรอบแนวคิด การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
2. ปัจจัยจุใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
3. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แรงจูงใจ
3. สมรรถนะการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และณรงค์ เทียนสง (2525) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร ทั้งนี้เพราะคำว่า “Demo” นั้นหมายถึง “People” ซึ่งก็แปลว่า “ประชาชน” หรือ “ประชากร” ส่วนคำว่า “Graphy” นั้นหมายถึง “Writing up” หรือ “Description” ดังนั้น ประชากรศาสตร์จึง หมายถึง การศึกษาขนาดโครงสร้างการกระจายตัวและส่วนประกอบของประชากร การเปลี่ยนแปลงประชากรที่เกิดขึ้น และองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงประชากร องค์ประกอบของประชากร มีดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาที่ได้รับ อาชีพ รายได้

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะ ประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน เป็นที่เข้าใจกันว่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีอายุมากแล้วนั้นถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำงานสูง ซึ่งสามารถปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูง นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่เริ่มมีอายุมากแล้วจะไม่ลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนาน ส่งผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะเพิ่มขึ้น รวมทั้งบุคลากรที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่อง ความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ การปรับตัวด้านสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่าง ผู้ชายและผู้หญิงที่ไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า ผู้หญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าผู้ชาย และผู้ชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวหน้า มีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่ไม่มีความแตกต่างในเรื่องผลงาน รวมถึงเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน พบว่า บุคลากรที่สมรสแล้วจะมีอัตราการขาดงาน รวมถึงมีอัตราการลาออกจากการงานน้อยกว่าบุคลากรเป็นโสด และมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าในงาน และมีความสม่ำเสมอในการมาปฏิบัติงาน

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน ผู้ที่อาวุโสในการปฏิบัติงานจะมีผลงานที่สูง กว่าพนักงานใหม่ รวมถึงมีความพอใจในงานสูงกว่า

วิชุดา จิวประพันธ์ (2553) กล่าวว่า ในแต่ละองค์กรประกอบไปด้วยพนักงานในระดับต่าง ๆ พนักงานแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยที่ต่างกันออกไป ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน จะเป็นดังนี้

1. เพศ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสำเร็จด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานพนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชายต่างมีความมุ่งมั่นเพื่อที่จะปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ เพื่อค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่จะได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็น ตัวกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานออกมาดีมีประสิทธิภาพ

2. อายุ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสำเร็จด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ต้องการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. สถานภาพ พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสำเร็จด้านประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต้องการมีความสำเร็จใน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำเร็จด้านประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง รวมทั้ง การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

5. รายได้ พนักงานที่รายได้แตกต่างกันประสิทธิภาพในการทำงานจะแตกต่างกันเนื่องจาก พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน ต้องการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. อายุงาน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ต้องการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์มีความสำคัญต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน และทำให้ได้ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานและเงินเดือน

แรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและความหมายไว้ ดังนี้

Tois and Carroll (1982) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของผู้อื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะ จูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Domjan (1996) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Woolfolk (1995) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและ ต่อเนื่อง

พรสวรรค์ ศิริศาสนันท์ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความต้องการ แรงปรารถนา ความคาดหวัง พลังกดดันและสิ่งล่อใจ มาเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์ กระทำกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้น คงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่มากนักขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือน้อยเพียงใด

สัมมา รณิธย์ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใด ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคล ในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่เป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้นหากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

ธัญญามาส โฉจนานนท์ (2557) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การขับเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการกระตุ้นภายใน โดยมีสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่เป็นแรงจูงใจทำให้เกิดการแสดงออกทางร่างกาย พฤติกรรม เป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อเกิดผลสำเร็จก็จะเกิดความภาคภูมิใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

ศิริกัลยา สามไชย (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจต้องเข้าใจบุคคลหรือกลุ่มคนที่เขาต้องการจูงใจว่ามีความต้องการหรือความคาดหวังอย่างไรและต้องศึกษาตัวบุคคลนั้นหรือกลุ่มคนนั้น ๆ ว่ามีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติ อย่างไรเพื่อคิดหาปัจจัยที่จะนำมาสร้างแรงจูงใจในการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน จนส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ และดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพนั้นให้อยู่กับองค์กร

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้พลังภายในจิตใจของบุคคล มีความ ต้องการจะกระทำหรือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

จากความหมายของแรงจูงใจ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่สามารถกระตุ้นหรือผลักดัน ให้บุคคลากรยังคงทำงานอยู่กับองค์กร และปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและประสบผลสำเร็จ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

พรสวรรค์ ศิรศาสนันท์ (2555) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารซึ่งผู้นำ ควรคำนึงถึง 7 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
2. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กร
3. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร
4. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทีมงาน ความสามัคคี ของบุคลากรในองค์กร
5. แรงจูงใจช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กร
6. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทุกตำแหน่ง
7. แรงจูงใจของผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผลสูงขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า ความสำคัญของแรงจูงใจมี 2 ประการ คือ แรงจูงใจ ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ และแรงจูงใจกำหนด แนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใดให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของ หน่วยงานหรือองค์การ

สัมมา รณิธิย์ (2553) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องาน และวิธีการทำงานขององค์การที่แตกต่างกันไป การจูงใจ ผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำกิจการงานให้ประสบความสำเร็จได้ดีกว่าผู้ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมุ่งมั่น อดทน คิดหาหนทาง รวมถึงวิธีการ นำความรู้ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติให้มากที่สุด อย่างไม่ลดละความพยายาม แม้มีอุปสรรคในการทำงาน

3. การจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงาน การค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน

ธัญญามาส โจนานนท์ (2557) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า องค์การใดที่มีบุคลากรที่มีความมุ่งมั่น มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำให้องค์กรนั้น สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ประสบความสำเร็จและ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานทุ่มเทความตั้งใจ ความสามารถอย่างเต็มใจและเต็มกำลัง เพื่อให้ ผลงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน นอกจากนั้น ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่าการ สร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ ช่วย ให้ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญ ส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์

ศิริกัลยา สามไชย (2559) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ และมีคุณประโยชน์ต่อตัวพนักงานและองค์การ พนักงานที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีกำลังใจ สามารถขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่องค์การตั้งไว้หรืออาจจะผลักดันให้มีความสำเร็จมากกว่าที่คาดคิดก็เป็นได้

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหาร องค์กรควรมีเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจโดยมีสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นหรือเร้าให้ผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานเกิดความปรารถนา หรือความต้องการ จนกระทั่งผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน แสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรม หรือดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

จากความสำคัญของแรงจูงใจสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญเป็นอย่างมากกับทุกฝ่ายที่ร่วมกันทำงาน ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ยังส่งผลต่อผู้บริหารอีกด้วย ในการสร้างแรงจูงใจจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อช่วยในการบริหารองค์กร ซึ่งแรงจูงใจนั้นต้องมากที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่กับองค์กร และทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ นำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพ

ประเภทของแรงจูงใจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2530) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจทางสรีระวิทยา แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมด เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้ เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร พักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น เราสามารถวัดระดับของความต้องการทางสรีระได้จากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำของคนเรา คือ จากความต้องการมากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ (เลือกสิ่งใดแสดงว่าต้องการสิ่งนั้นมาก) การได้ตอบสนองสิ่งที่มาขัดขวาง

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีระวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจ ทำให้มีสุขภาพจิตดี และสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ ประกอบด้วย ความอยากรู้อยากเห็นและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม และความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ แรงจูงใจชนิดนี้มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางด้านสังคมในอดีตกาลของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มี ความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา ได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับต่อบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรักจากบุคคลอื่นและต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนโดยทั่ว ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

ภารดี อนันต์นาวิ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือการจูงใจในแง่บวกและการจูงใจในแง่ลบ

1. แรงจูงใจในแง่บวก (Positive Motivation) การจูงใจแบบใช้ไม้นวม การจูงใจในแง่นี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญหรือให้รางวัล สำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. แรงจูงใจในแง่ลบ (Negative Motivation) การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง มักใช้วิธีจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักจะเป็นการขู่ การลงโทษ การติเตียน หากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่า นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใด ๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการที่ทำให้เกิดแรงขับแรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือความสบายใจความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการพื้นฐานความปรารถนามักมีแรงขับน้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานนั้นเป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมีคามตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทศคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้น ให้บุคคลให้แสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาก็จะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานด้วย

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับ การกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจ ภายนอกได้แก่ เป้าหมายความคาดหวังความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชยการติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

ธัญญามาส โลจนานนท์ (2557) แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ออกเป็น ประเภทใหญ่ ๆ คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นจาก ความสัมพันธ์โดยตรงระหว่าง บุคคลและงาน ส่วนแรงจูงใจภายนอกจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม ของงาน รายได้ สวัสดิการ และ นโยบายขององค์กร

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560) ประเภทของแรงจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายในนั้น เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคลและเป็นแรงขับที่ ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัล หรือแรงเสริมภายนอก สำหรับแรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก เช่น มาจากแรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำชมจนถึงได้รับ รางวัลเป็นสิ่งของ

จากประเภทของแรงจูงใจสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจทางตรง และแรงจูงใจทางอ้อม แรงจูงใจทางตรงเป็นสิ่งส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยตรง เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ตำแหน่งงาน ส่วนแรงจูงใจทางอ้อมนั้นเป็นสภาวะแวดล้อมของ ผู้ปฏิบัติงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจทั้งสองประเภทต่างส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ

Gibson, Ivanewich, and Donnelly Jr. (1991) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา ได้แก่

- 1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)
- 1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)
- 1.3 ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs Theory)
- 1.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ (McClelland's AAP Needs Theory)

2. กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ ได้แก่

2.1 ทฤษฎีแห่งความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

2.2 ทฤษฎีความแห่งคาดหวังของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler's Expectancy Theory)

โดยในงานวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยบนพื้นฐานของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งได้มีนักวิจัยได้อธิบายทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กว่า ได้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของคนงาน โดยทำการวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจเน้นถึงตัวกระตุ้นอันเกิดจากความรับผิดชอบเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดงความรู้สึที่ดีและไม่ดีต่อการทำงาน ทฤษฎีนี้ทำให้ทราบว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง แต่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator Factors) เป็นแรงจูงใจภายในที่ถูกกระตุ้น จากลักษณะของงานมีสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และเมื่อผลงานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องยอมรับทั้งโดยทางวาจาหรือโดยทางอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จที่น่าพอใจ ย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง และการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีคุณค่าแก่งาน

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณ และคุณลักษณะของงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ต่าง ๆ เป็นต้น

1.4 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่เขาปฏิบัติหรือในงานของผู้อื่น รวมทั้งการพึงพอใจที่ได้รับความรับผิดชอบใหม่ ๆ

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะ หรือตำแหน่งสูงขึ้นในองค์การรวมถึงการปรับเงินเดือน และค่าจ้างให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) ปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งไม่ได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น สภาพของปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจเพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี และความมั่นคงขององค์การ ในอันที่จะผดุงไว้ซึ่งความก้าวหน้าและรักษาทรัพยากรที่มีอยู่ให้ยาวนาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ
- 2.2 เทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา
- 2.3 เงินเดือนและค่าจ้าง
- 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน
- 2.5 สภาพทั่วไปของการทำงาน

เฮอริซเบิร์กเสนอว่าผู้บริหารส่วนมากให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ ปรับปรุงค่าตอบแทนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้ เป็นการแก้ไขที่มีได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานงานจะเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิม แต่เพิ่มค่าตอบแทนให้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

อิติตยา เสนะวงศ์ (2555) กล่าวถึงทฤษฎีของเฮอริซเบิร์กว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวงานว่า ปัจจัยจูงใจตัวกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยที่ทำให้ไม่พอใจในงาน ว่า ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance factors) ซึ่งในบางตำราเรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ประการนี้มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้คนทำงานมากขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจ ภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติทางด้านบวก และแรงจูงใจที่แท้จริง ซึ่งเกี่ยวข้องกับ งานที่ทำโดยตรงที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิด ความรู้สึกพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ ทั้งจาก ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่

ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ ที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นจาก การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบงานของตน

1.5 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่พนักงานตระหนักว่าเรา มีโอกาสในการเติบโต การจะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

1.6 โอกาสในการเติบโต หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการเรียนรู้และเต็มใจในการเพิ่มพูนความรู้ การพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ รวมถึงการได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเรียนรู้

2. ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) หมายถึง ความพึงพอใจเป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายนอก สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ การขึ้นเงินเดือน การจ่ายโบนัสในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของพนักงานในองค์กร

2.2 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำงานร่วมกันอย่างปกติสุข ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารวิธีการปกครองบังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันไม่ว่าจะเป็นการติดต่อ กิจวัตร หรือวาทะ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน การรับผิดชอบและเอาใจใส่งานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ ของงานและ ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงกายภาพของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อื่น เช่น อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ความแออัดของสถานที่ปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการทำงาน

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.8 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของ สังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.9 ความสมดุลของงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ การทำงานที่มีผลกับชีวิตส่วนตัวของบุคคล ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg et al., 1959) สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจประกอบไปด้วย 2 ปัจจัยหลัก อันประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยจูงใจตัวกระตุ้น 2) ปัจจัยบำรุงรักษา ทั้งสองปัจจัยต่างมีความสำคัญที่สามารถสร้างความพึงพอใจหรือสร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ โดยอาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ทั้งสองปัจจัยยังประกอบด้วยปัจจัยย่อย ๆ ที่มีวิวัฒนาการ สามารถเพิ่มเติม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เมื่อระยะเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สมรรถนะข้าราชการ ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ได้จำกัดความไว้นั้น หมายถึง คุณลักษณะด้านพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถรวมถึงคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ด้วยคำจำกัดความนี้ สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

ประเภทของสมรรถนะ

ณรงควิทย์ แสนทอง (2547) ได้อธิบายการแบ่งสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ลักษณะหรือบุคลิกของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ความเชื่อ ความรู้ ทักษะ และลักษณะนิสัยของบุคคลในหน่วยงานโดยรวม ที่ช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง ลักษณะหรือบุคลิกของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ความเชื่อ ความรู้ ทักษะ และอุปนิสัย ที่ส่งเสริมให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลงานในการทำงานในตำแหน่งนั้น ได้สูงเกินกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง ลักษณะหรือบุคลิกของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ความเชื่อ ความรู้ ทักษะ และอุปนิสัย ที่ส่งผลให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้โดดเด่นกว่าทั่วไป

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2553) สามารถจำแนกได้เป็นสองประเภทใหญ่ ๆ ตามคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ Competency ที่เป็นแกนหลักของหน่วยงานนั้น ที่ทุกคนในหน่วยงานควรมีคุณสมบัติที่เหมือนกันนี้ เพราะความสามารถและคุณสมบัติประเภทนี้ เป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และ พันธกิจ ที่ได้กำหนดไว้ และเป็นสิ่งที่การสะท้อนถึงค่านิยม ที่คนในหน่วยงานมีและถือปฏิบัติร่วมกัน ตัวอย่างเช่น การทำงานเป็นทีม การให้บริการอย่างมีคุณภาพ ความรับผิดชอบ และการพัฒนาตนเอง

2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) คือ Competency ที่กำหนดไว้สำหรับงานในแต่ละด้านหรือตามลักษณะงาน จะมีขึ้นความสามารถแตกต่างกันไปตามตำแหน่งภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือคาดหวัง Competency ประเภทนี้ สะท้อนถึงความลึกซึ้งของความสามารถที่บุคคลากรต้องมี ก่อนที่จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหนึ่งๆ

โดยทั่วไปแล้วบุคลากรจำเป็นต้องมีสมรรถนะ 2 ส่วนนี้ประกอบกัน กล่าวคือ มีสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านเทคนิค ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถทำงานได้ดีในด้านวิชาชีพของตนเอง ซึ่งการประยุกต์สมรรถนะด้านเทคนิคเหล่านี้ จะต้องอาศัยสมรรถนะหลักเพื่อให้การปฏิบัติงานทั้งที่เป็นส่วนของตนเองและส่วนที่ต้องร่วมมือและประสานงานกับผู้อื่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553) ได้อธิบายการจัดแบ่ง Competency ที่ใช้กันอยู่ในองค์การ โดยส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. Core Competency (CC) หมายถึง ความสามารถหลักหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลักที่คาดหวัง ต้องการให้พนักงานทุกคนมีเหมือนกัน ซึ่งความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะวิเคราะห์มาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ/พันธกิจ หรือนโยบายขององค์กร ผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดความสามารถหลักเพื่อใช้เป็นกรอบในการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงแต่ละสายงานหรือกลุ่มงานต่าง ๆ จะร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดความสามารถหลักที่เหมาะสมของแต่ละองค์กร ทั้งนี้ ความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะมีจำนวน ไม่มากนัก ไม่เกิน 5 ข้อ ซึ่งความสามารถหลักของแต่ละสายงานที่กำหนดขึ้นนั้นจะไม่เหมือนกัน

2. Managerial Competency (MC) หมายถึง ความสามารถด้านบริหารจัดการองค์กร หรือ Professional Competency (PC) หรือ Structural Competency (SC) อย่างไรก็ตามถึงแม้จะเรียกชื่อไม่เหมือนกัน แต่แนวคิดเหมือนกัน คือ เป็นความสามารถที่คาดหวังจากผู้บริหารหรือ

หัวหน้างานขึ้นไปที่ต้องดูแลผู้ได้บังคับบัญชา ความสามารถด้านบริหารจัดการ เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และคาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ทั้งนี้ ความสามารถด้านบริหารจัดการ ที่กำหนดขึ้นในองค์กรจะมีจำนวนไม่มากนักประมาณไม่เกิน 5 ข้อ ผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ความสามารถด้านบริหารจัดการ ที่คาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรและผู้บริหารระดับสูงของแต่ละกลุ่มงานหรือสายงานต่าง ๆ พบว่าโดยส่วนใหญ่ความสามารถด้านบริหารจัดการ ที่กำหนดขึ้นสำหรับผู้บริหารขององค์กร เช่น ความเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การวางแผนงาน วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์การบริหารเปลี่ยนแปลง การสอนและการพัฒนาทีมงาน ความคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

3. Functional Competency (FC) หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้าน ตำแหน่งที่มีหน้าที่ต่างกัน FC ของแต่ละตำแหน่งงานจะไม่เหมือนกันพบว่าการกำหนด FC สามารถแบ่งแยกได้ 2 ส่วน ได้แก่

3.1 Common Functional Competency เป็นความสามารถตามสายงาน/สายวิชาชีพ ทั้งนี้องค์กรจะกำหนดสายงาน/สายวิชาชีพ โดยพิจารณาลักษณะงานที่เหมือนกันจัดให้อยู่ในสายงาน/สายวิชาชีพเดียวกัน เช่น สายงานผลิต สายงานบุคคลและธุรการ สายงานบัญชีและการเงิน สายงานขายและการตลาด เป็นต้น หลังจากนั้น จึงกำหนดความสามารถที่เหมาะสมกับสายวิชาชีพ โดยทุกตำแหน่งงานที่อยู่ในสาขาวิชาชีพนั้นจะมี Common Functional Competency ที่เหมือนกัน ซึ่งจะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อ อาทิเช่น Common Functional Competency ของสายงานบุคคลและธุรการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การติดต่อประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

3.2 Specific Functional Competency เน้นความสามารถเฉพาะงานที่ไม่เหมือนกันแตกต่างกันตามขอบเขตที่รับผิดชอบ (Job Description JD) ของแต่ละตำแหน่งงาน พบว่า Specific Functional Competency จะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อ ตามขอบเขตที่แตกต่างกันไป ในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้วิเคราะห์หา Specific Functional Competency ก่อน หลังจากนั้น จึงให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ดังตัวอย่าง ตำแหน่งพนักงานฝึกอบรมจะมีความสามารถเฉพาะงานตามตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ด้านการฝึกอบรม ทักษะการบริหารงานฝึกอบรม ความละเอียดรอบคอบ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากพนักงานสรรหาจะมีความสามารถเฉพาะงาน ได้แก่ ความรู้ด้านการสรรหาคัดเลือก ทักษะการสัมภาษณ์งาน และการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ เป็นต้น

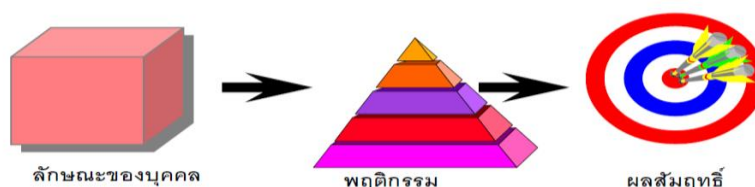
จากทบทวนประเภทของสมรรถนะ พบว่า แม้ว่าจะมีการนิยามประเภทของสมรรถนะไม่หลายรูปแบบ แต่ทุกแบบต่างต้องมี แกนหลักของสมรรถนะหรือที่เรียกว่าสมรรถนะหลัก (Core Competency) ดังนั้นทุกองค์กรจะต้องมีสมรรถนะหลัก เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของสมรรถนะ

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) กล่าวถึง สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ที่เป็นสาระสำคัญสำหรับวิชาชีพ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเครื่องจักร เครื่องกล
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือที่ส่งให้บุคคลนั้นเชื่อว่าตนเองเป็น
3. ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีเป็นอย่างดี และทำการฝึกปฏิบัติอย่างเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
4. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ
5. บุคลิกลักษณะประจำของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือลักษณะเป็นผู้นำ

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2553) การบริหารสมรรถนะ (Competency-Based Approach) ก็คือ กระบวนการที่จะดึงความสามารถที่ซ่อนอยู่ของทรัพยากรมนุษย์ (Human Talent) ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงาน สมรรถนะจะมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน ก็คือ ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) พฤติกรรม (Behavior) และผลสัมฤทธิ์ (Performance)



ภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบสมรรถนะ

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2553). รายงานการศึกษาวิเคราะห์ระบบสมรรถนะเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

1. ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ลักษณะของนิสัยทัศนคติและแรงจูงใจ ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลคนนั้น
2. พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลทั้งที่เป็นแง่บวกและแง่ลบ โดยเฉพาะในส่วนขององค์กรนั้นต้องการให้บุคลากรแสดงออกในแง่บวกและมีความสร้างสรรค์
3. ผลสัมฤทธิ์ (Performance) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ซึ่งในแง่มุมของการจัดการบุคคล จะพบว่าผลสัมฤทธิ์หมายถึง ผลสำเร็จของการทำงาน เช่น การให้บริการที่ยอดเยี่ยม เป็นต้น

จากทบทวนเกณฑ์องค์ประกอบของสมรรถนะ พบว่า แม้จะมีการนิยามองค์ประกอบของสมรรถนะไว้แตกต่างกันก็ตาม ทั้งนี้ต้องมีการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะเพื่อให้สามารถดึงสมรรถนะออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน

เกณฑ์วัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ออกคู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน โดยกำหนดสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน ประกอบไปด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในงานราชการให้ดีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือมากกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ “มาตรฐาน” ดังกล่าวนั้น อาจวัดจากผลการทำงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายถึงการรังสรรค์ การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย
2. บริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตน และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้ โดยเป็นการกระทำที่ไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย เป็นการให้บริการในหลากหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความขวนขวาย และสนใจใฝ่รู้ในการสั่งสมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้า รวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้
4. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม คือ การประพฤติตนและดำรงตนให้อยู่ในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง อยู่ในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อภาพลักษณ์ และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งในทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในฐานะที่เป็นสมาชิก ไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแค่เพียงตำแหน่งเดียว และความเป็นสมาชิก ในทีมดังกล่าว นั้น รวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

สุรพล เศรษฐบุตร (2555) นำเสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะหลัก (Core competency) (ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน) สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนทุกตำแหน่ง โดยกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นความตั้งใจ และมุ่งมั่นที่จะ ปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ ให้เท่ากับหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ซึ่งการบริหารงานราชการในปัจจุบันเน้นผลสัมฤทธิ์ของ ทำงานเป็นสำคัญ โดยอาจจะต้องพิจารณาตัดสินตอนที่ไม่ว่าเป็นทั้งไป เพื่อทำให้งานที่มีคุณค่า และประโยชน์อย่างแท้จริง

2. การบริการที่ดี (Service Mind) เป็นความมุ่งมั่นตั้งใจและพยายามของข้าราชการ พลเรือนในหน่วยงาน ที่จะบริการตามความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ในสถานการณ์ปัจจุบันประชาชนคาดหวังที่จะได้รับ การบริการที่ดี อย่างมีมาตรฐานจากหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น รวมทั้งข้าราชการพลเรือนก็ต้องปรับ บบบาทตนเองให้เป็นผู้ให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) เป็นความสนใจใฝ่รู้ เพื่อพัฒนา ศักยภาพ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้า หาความรู้และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และต้องรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและ เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพราะปัจจุบันระบบการสื่อสาร ของโลก (WORLD NET) มีประสิทธิภาพทำให้ประชาชนในทุกส่วนของโลกได้รับรู้ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวทั่วถึงกันหมด การทำงานของข้าราชการพลเรือนจะต้องมีการปรับการทำงานและ วิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมองเห็นความสำคัญของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานของให้มากที่สุด

4. จริยธรรม (Integrity) เป็นการครองตนและประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมตามหลักกฎหมายและต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนแนวทางในวิชาชีพข้าราชการพลเรือน อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจหน่วยงานราชการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สิ่งนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำหน้าที่ของการเป็นข้าราชการที่ดี

5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) คือความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ในฐานะเป็นสมาชิกของทีม

จากทบทวนเกณฑ์วัดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน พบว่าประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับและถูกใช้อยู่ในปัจจุบัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภาษาไทย

สมฤทัย อยู่รอด (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ส่วนตัวแปรตาม คือ สมรรถนะของพนักงาน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 139 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามถูกประมวลด้วยสถิติเบื้องต้นและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าที่ (t-test) การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ S-Methol ของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีความคิดต่อสมรรถนะหลักในภาพรวมและรายได้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องซื่อสัตย์และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

2. พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดต่อสมรรถนะหลักในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง

ชอบธรรมและจริยธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน การทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

3. พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีมีข้อเสนอแนะ

3.1 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการที่จะนำสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) มาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2 ควรศึกษาและเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) กับระดับสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อนำช่องว่างของความแตกต่างมาปรับใช้ในการพัฒนาระดับสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)

กัญญาภา พวงมะลิ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา โดยตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และกลุ่มตำแหน่งงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา จำนวน 127 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกประมวลด้วยสถิติเบื้องต้นและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การเปรียบเทียบโดยใช้ค่า (Compare Mean)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานวิทยาเขตศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา มีระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถจัดอันดับได้ คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการบริการที่ดี ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา โดยบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีช่วงอายุการทำงาน 1-5 ปี มีระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในช่วงอายุการทำงานกลุ่มอื่น และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีบุคลากรที่เป็นข้าราชการมีระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรประเภทอื่น และบุคลากร

สำนักงานวิทยาเขตศรีราชากลุ่มตำแหน่งงานบริหารทั่วไปมีระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรกลุ่มตำแหน่งงานอื่น

รัตนภัทร์ สุวรรณสิทธิ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานประกันสังคม โดยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยกลุ่มที่ 1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานประกันสังคม ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะหลักของบุคลากร ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยกลุ่มที่ 2 ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานสำนักงานประกันสังคม ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะหลักของบุคลากร ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 267 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามถูกประมวลด้วยสถิติเบื้องต้นและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะหลักของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการสนับสนุนจิตอาสามณ์ ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร คือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสมรรถนะหลักของบุคลากรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะหลักของบุคลากรที่มีอิทธิพลทางลบกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ส่วนสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ไม่มีอิทธิพลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือ ด้านการบริการที่ดี ผลที่ได้จากการวิจัยนี้ จะทำให้บุคลากรและผู้บริหารทราบถึงผลกระทบจากนโยบาย กฎระเบียบ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกำหนดแผนหรือนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่จะทำให้บุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการบริการมีคุณภาพและมีประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

ธัญญามาส โฉจนานนท์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์ม จำกัด โดยตัวแปรต้น

คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด จำนวน 178 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกประมวลด้วยสถิติเบื้องต้น และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็นสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน ส่วนแรงจูงใจแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สำหรับระดับความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำโดยรวมและแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบ มุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ และลักษณะของงาน ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ดังนั้น ผู้นำควรมีลักษณะเน้นทั้งงาน และเน้นสัมพันธ์ภาพ ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของพนักงาน ประนีประนอม และให้ขวัญกำลังใจ พนักงาน ควรชื่นชมเมื่อลูกน้องทำงาน สำเร็จ ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยตัวแปรต้น คือ ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน พฤติกรรม และแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำนวน 250 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกประมวลด้วยสถิติเบื้องต้นและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้างและความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ($R = .492$) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

อิศรพงศ์ วงศ์เขียงยืน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว โดยตัวแปรต้น คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล และความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าวจำนวน 116 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกประมวลด้วยสถิติ เบื้องต้นและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าไคสแควร์ (Chi-square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม และด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 3 มิติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติการทำงานเชื่อถือได้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มิติงานเสร็จทันเวลา และมิติ ผลงานได้มาตรฐาน ตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าวโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านประสบการณ์

ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริกัลยา สามไชย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง โดยตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้างานและพนักงานปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 200 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกประมวลด้วยสถิติเบื้องต้นและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์หาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 79 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 50 จบการศึกษาแล้วในระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 55 สถานภาพสมรสแล้วร้อยละ 55 ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้มาแล้ว 1-3 ปี ร้อยละ 62.5 และได้รับเงินเดือนในช่วง 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 70 และส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนแรงจูงใจในการทำงานเมื่อจำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยด้านรางวัล รักษาพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับปานกลาง

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

3. แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านโอกาสในการเติบโตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

4. แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะทาง

อาชีพและด้านความสมดุลของงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ

5. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

6. ผลของการศึกษาแบบพหุคูณพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเชิงบารมีหรือการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในการทำงานและโอกาสในการเติบโตสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 34 ผลวิจัยเป็นประโยชน์เพื่อนำมาปรับใช้สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อจัดสรรการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพื่อเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งจะสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนและความสำเร็จขององค์กร

พัชรภรณ์ บุญเรือง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 (ลำปาง-ลำพูน) ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 366 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกประมวลด้วยสถิติเบื้องต้นและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็นสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ดังนั้น ด้านความถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านบรรจุเป้าหมาย และด้านความตรงต่อเวลามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมาย ส่วนตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 335 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกประมวลด้วยสถิติเบื้องต้นและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็นสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบสนับสนุน และผู้นำแบบสั่งการ

4. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี เรียงตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ และผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณเท่ากับ .74 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน

โรงเรียนคาทอลิก สังเกตสังฆมณฑลจันทบุรี ด้ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอยได้

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษา สังเกตสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 326 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกประมวลด้วยสถิติเบื้องต้นและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
4. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงตามลำดับประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .64 สามารถสร้างสมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอยได้

งานวิจัยภาษาต่างประเทศ

Tan and Waheed (2011) ได้ศึกษาเรื่อง ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg และ ความพึงพอใจในงานในประเทศมาเลเซีย ภาคการค้าปลีก: ผลกระทบจากความรักของเงิน โดยตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการจำนวน 152 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกประมวลด้วยสถิติเบื้องต้นและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้างเป็นแรงจูงใจในด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานขายในมาเลเซีย สภาพการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการจูงใจพนักงานขาย การรับรู้เป็นลำดับที่สองตามด้วยนโยบายของบริษัท และเงินเดือน ความหมายหลักของการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานขายให้ความสำคัญกับความพึงพอใจกับเงินเดือนและงานเมื่อพวกเขาได้เพิ่มตามที่ต้องการ

Khaled and Sandy Bayev (2015) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารเวลามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีของ บริษัท น้ำมันแห่งชาติ โดยตัวแปรต้น คือ การรับรู้ของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรมและการวางแผนการบริหารเวลา ส่วนตัวแปรตาม คือ ผลผลิตและความสำเร็จของเป้าหมาย ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้จัดการระดับต้น ผู้จัดการระดับกลาง หัวหน้าแผนก และผู้จัดการระดับสูง ของบริษัท น้ำมันแห่งชาติของลิเบีย National Oil Corporation (NOC) ได้จำนวน 120 คน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามเพียง 100 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกประมวลด้วยสถิติเบื้องต้นและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดย การหาค่า F-test ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างการบริหารเวลาและประสิทธิภาพของพนักงาน

Bexheti and Bexheti (2016) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยตัวแปรต้น คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ส่วนตัวแปรตาม คือ ผลผลิตของพนักงาน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัท ค้าปลีก JYSK ในมาซิโดเนีย ได้จำนวน 20 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกประมวลด้วยสถิติเบื้องต้นและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์แรกของการศึกษาผลลัพธ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างกับการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับสูง ผลลัพธ์ของเป้าหมายที่สองของการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค่าจ้างมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตมากกว่าปัจจัยแรงจูงใจซึ่งหมายความว่าสำหรับพนักงานที่สำคัญที่สุดคือเงินเดือนความสัมพันธ์กับผู้อื่นความปลอดภัยกับคนอื่น ๆ นั่นคือการจัดการผู้บริหารขององค์กรในการรักษาทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างเพราะสำหรับพนักงานในองค์กรใด ๆ มันเป็นสิ่งสำคัญมากที่ฝ่ายบริหารต้องอนุมัติ เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรเป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จากข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2563 มีจำนวน 329 คน

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม คำนวณจากสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) โดยใช้ความน่าเชื่อถือที่ระดับร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยคำนวณดังนี้

$$\text{สูตรที่ใช้} \quad n = \frac{\chi^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + \chi^2 p(1-p)}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

χ^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่า } n &= \frac{3.841 \times 329 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (329-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5} \\
 &= \frac{315.92}{0.82 + 0.96} \\
 &= 177
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณตามสูตรได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 177 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 4 ตอนประกอบไปด้วย ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และตอนที่ 4 สมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 4 ทำการจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

จากระดับการให้คะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับชั้นสามารถใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้าง ได้ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าน้อยสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนดังแสดงในตาราง

ตาราง 1 แปลความหมายของระดับคะแนน

ค่าเฉลี่ยแต่ละระดับ	ความหมาย
4.21-5.00	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก
2.61-3.40	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
1.81-2.60	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับน้อย
1.00-1.80	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

1.1 ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 สร้างแบบสอบถามที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับทฤษฎี และแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.3 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานและเงินเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตัวอย่างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1) เพศ () ชาย () หญิง

2) อายุ () 20-30 ปี () 31-40 ปี () 41-50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า ตามแบบของลิเคิร์ทมี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก

ตัวอย่างเครื่องมือ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน

ให้ท่านพิจารณาคำข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ มากหรือน้อยเพียงใด แล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างทางขวามือของข้อความตามความหมายดังนี้

มากที่สุด (5) หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 มาก (4) หมายถึง เห็นด้วยมาก
 กลาง (3) หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 น้อย (2) หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 น้อยที่สุด (1) หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0.	ท่านยินดีที่ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
00.	ผลงานที่ท่านทำในตำแหน่งที่ครองอยู่ มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม					

ภาพประกอบ 3 ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจด้านปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านจิตในการปฏิบัติงานมี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า ตามแบบของลิเคิร์ท มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก

ตัวอย่างเครื่องมือ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน

ให้ท่านพิจารณาอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ มากหรือน้อยเพียงใด แล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างทางขวามือของข้อความตามความหมายดังนี้

มากที่สุด (5) หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

มาก (4) หมายถึง เห็นด้วยมาก

กลาง (3) หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

น้อย (2) หมายถึง เห็นด้วยน้อย

น้อยที่สุด (1) หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0.	ท่านได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					
00.	ท่านมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือน					

ภาพประกอบ 4 ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า ตามแบบของลิเคิร์ทมี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก

ตัวอย่างเครื่องมือ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงาน ให้ท่านพิจารณาอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ มากหรือน้อยเพียงใด แล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างทางขวามือของข้อความตามความหมายดังนี้

มากที่สุด (5) หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 มาก (4) หมายถึง เห็นด้วยมาก
 กลาง (3) หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 น้อย (2) หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 น้อยที่สุด (1) หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0.	ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่					
00.	ท่านมีความตรงต่อเวลาในการส่งมอบงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย					

ภาพประกอบ 5 ตัวอย่างแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงาน

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์ เพื่อพิจารณา เพื่อตรวจทานความสอดคล้องด้านภาษาของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ และเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อปรับแก้ไขเบื้องต้น

2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

2.3 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) และเสนอแนะเพิ่มเติม

2.4 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและให้คะแนนใช้ในการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Object Congruence: IOC) โดยให้คะแนน ดังนี้

โดย

ให้คะแนน +1 หมายถึง สอดคล้องกับจุดประสงค์/เนื้อหานั้น

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับจุดประสงค์/เนื้อหานั้น

ให้คะแนน -1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์/เนื้อหานั้น

แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบบทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม คำชี้แจง: แบบประเมินฉบับนี้ใช้สำหรับท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ ให้คะแนน +1 หมายถึง เห็นใจว่าเหมาะสมวัตถุประสงค์/เนื้อหา ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่เห็นใจว่าเหมาะสมวัตถุประสงค์/เนื้อหา ให้คะแนน -1 หมายถึง เห็นใจว่าไม่เหมาะสมวัตถุประสงค์/เนื้อหา					
นิยามศัพท์เฉพาะ	รายการข้อคำถาม	ค่าความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะเพื่อการ แก้ไขปรับปรุง
		+1	0	-1	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การปฏิบัติงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในระยะเวลา ที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานและมีความภูมิใจใน ผลงานที่สำเร็จ	1. งานที่ท่านได้รับ มอบหมายประสบ ความสำเร็จตามที่ คาดหวัง				

ภาพประกอบ 6 ตัวอย่างแบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.5 นำคะแนนการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปเท่านั้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) และปรับปรุงข้อคำถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง
ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง (Try out) จำนวน 30 ชุด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

2.7 ทำการแปลผลค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α -Coefficient) สามารถพิจารณาจาก
เกณฑ์การประเมินได้ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{k \left[\frac{\text{covariance}}{\text{variance}} \right]}{1 + \left[\frac{(k-1) \text{covariance}}{\text{variance}} \right]}$$

เมื่อ k แทน จำนวนคำถาม
 Covariance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างข้อคำถาม
 Variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม
 โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) m ที่คำนวณได้ควรมีค่ามากกว่า 0.7

ผลการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) เท่ากับ .94
2. แบบสอบถามตอนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) เท่ากับ .96
3. แบบสอบถามส่วนที่ 4 สมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α) เท่ากับ 95

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อคำถามที่เข้าใจง่าย มีคำอธิบายอย่างชัดเจน และมีวิธีการกรอกแบบสอบถามที่ไม่ยุ่งยาก โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2563 ถึง 31 ตุลาคม พ.ศ. 2563 คิดเป็นระยะเวลา 2 เดือน

2. ผู้วิจัยเปิดให้กลุ่มตัวอย่างเข้าไปตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เรียกว่าการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดให้เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเท่านั้น

จากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 177 คน สามารถสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้ดังนี้

ตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน

ลำดับ	สังกัด	จำนวน ประชากร	ร้อยละ	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักงานรัฐมนตรี	23	6.99	12
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน	7	2.17	4
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4	1.22	2
4	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	10	3.04	5
5	กองกลาง	29	8.81	16
6	กองกฎหมาย	25	7.60	13
7	กองการต่างประเทศ	25	7.60	13
8	กองตรวจราชการ	21	6.38	11
9	กองบริหารการคลัง	30	9.12	16
10	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	38	11.55	21
11	กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	20	6.08	11
12	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	29	8.81	16
13	กองยุทธวิธีเงินค่าทดแทน	27	8.21	15
14	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	21	6.38	11
15	สำนักงานคณะกรรมการค้นหาและช่วยเหลือ อากาศยานและเรือที่ประสบภัย	11	3.34	6
16	สำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและ อุบัติการณ์ของอากาศยาน	9	2.74	5
รวม		329	100.00	177

3. การบันทึกคำตอบของกลุ่มตัวอย่าง Google Form จะช่วยทำหน้าที่ในการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลที่ตอบ ซึ่งจะไม่สามารถบันทึกข้อมูลได้หากเกิดผิดพลาดหรือตอบคำถามไม่ครบถ้วน

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดทำข้อมูล

1.1 หลังจากเก็บข้อมูลและแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

1.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอนุมานตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติ ดังนี้

2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และเงินเดือน

2.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 4 สมรรถนะปฏิบัติงาน

2.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจาก แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 4 สมรรถนะปฏิบัติงาน

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) มีดังนี้

2.2.1 ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

2.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

2.2.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ มีดังนี้

$$\text{สูตรค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

$$\text{สูตรค่าคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

สูตรค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้านเพศ ในการทดสอบ t-test ก่อน โดยใช้การพิจารณา Levene's Test ซึ่งมี 2 กรณี คือ

กรณีที่ 1 ค่า Probability Value (p-value) มากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จะพิจารณาค่า Sig. จาก Equal variances assumed

กรณีที่ 2 ค่า Probability Value (p-value) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะพิจารณาค่า Sig. จาก Equal variance not assumed

2.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

2.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = df = \frac{\left[\frac{S_1^2 + S_2^2}{2} \right]}{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2 + \left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2} \cdot \frac{1}{\frac{1}{n_1 - 1} + \frac{1}{n_2 - 1}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีขั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

x_1 แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1

x_2 แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

df แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก เมื่อค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances

2.2.1 ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test

$$F = \frac{MS_{(b)}}{MS_{(w)}}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

$MS_{(b)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

$MS_{(w)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)

2.2.2 ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test

$$B = \frac{MS_{(b)}}{MS_{(w)}}$$

โดยค่า

$$MS_{(w)} = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS_{(b)}$ แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

$MS_{(w)}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-Forsythe

k	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n_i	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน ขนาดประชากร
S_i^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีที่ผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

2.2.2.1 วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}} - k \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ $t_{1-\frac{\alpha}{2}} - k$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาการแจกแจงที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE แทน ค่า Mean Square error $MS_{(w)}$ กลุ่ม

n_i แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

2.2.2.2 วิธี Dunnett's T3 (Keppel, 1982)

$$\bar{d}_D = \frac{qD \sqrt{(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ $\bar{d}_D$ แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน Dunnett test

qD แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test

$MS_{S/A}$ แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544) เพื่อใช้หาค่า ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระกัน มีสูตรดังนี้

สูตรค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนน X
$\sum y$	แทน	ผลรวมคะแนน Y
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X และชุด Y
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544) คือ

- ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน เช่น X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
- ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เช่น X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
- ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
- ค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 0 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน สามารถแปลผลได้ตามตาราง (Hinkle, 1998)

ตาราง 3 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

r	ระดับของความสัมพันธ์
.90-1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.71-.89	มีความสัมพันธ์กันสูง
.31-.70	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
.01-.30	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลัง (sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (mean square)
*	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน มีตามลำดับความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน และสรุปสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 177)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	53	29.94
หญิง	124	70.06
2. อายุ		
20-30 ปี	34	19.21
31-40 ปี	66	37.29
41-50 ปี	51	28.81
51 ปีขึ้นไป	26	14.69
3. สถานภาพสมรส		
โสด	104	58.76
สมรส	73	41.24
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	106	59.89
สูงกว่าปริญญาตรี	71	40.11
5. อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	18	10.17
1-5 ปี	54	30.51
6-10 ปี	22	12.43
10 ปี ขึ้นไป	83	46.89

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. เงินเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	17	9.60
15,000–20,000 บาท	49	27.68
20,001–25,000 บาท	25	14.12
25,001–30,000 บาท	26	14.69
สูงกว่า 30,000	60	33.90

จากตาราง 4 พบว่าจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 70.06 และเพศชาย มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.94 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2. ปัจจัยด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 37.29 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.81 ช่วงอายุอยู่ระหว่าง 20-31 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.21 และมีอายุสูงกว่า 51 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.69 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

3. ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 58.76 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 41.24 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คนคิดเป็นร้อยละ 59.89 รองลงมามีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 40.11 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

5. ปัจจัยด้านอายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 46.89 รองลงมามีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.51

มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.43 และมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 10.17 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

6. ปัจจัยด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 รองลงมามีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.68 เงินเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.69 เงินเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.12 และต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างและสมรรถนะ การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลดังแสดงในตาราง 5-23

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.20	.53	สูง	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.75	.63	สูง	4
3. ด้านลักษณะของงาน	4.10	.60	สูง	3
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.12	.54	สูง	2
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.67	.75	สูง	5
รวม	3.97	.51	สูง	

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$, $SD = .51$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$, $SD = .53$) รองลงมา เป็นด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .54$) และด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$, $SD = .60$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$, $SD = .63$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, $SD = .75$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง	4.20	.58	สูง	2
2. ท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ	4.19	.64	สูง	3
3. ท่านมีความสามารถในแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันเวลา และมีประสิทธิภาพ	4.08	.63	สูง	4
4. ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ	4.32	.62	สูงมาก	1
รวม	4.20	.53	สูง	

จากตาราง 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$, $SD = .53$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.32$, $SD = .62$) รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$, $SD = .58$) และท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$, $SD = .64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันเวลา และมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$, $SD = .63$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
5. ท่านยินดีที่ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	4.11	.66	สูง	1
6. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษ ให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ	3.79	.81	สูง	3
7. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่านเป็นประจำ	3.81	.82	สูง	2
8. ท่านได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน	3.31	.94	ปานกลาง	4
รวม	3.75	.63	สูง	

จากตาราง 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$, $SD = .63$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านยินดีที่ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .66$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่านเป็นประจำ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .82$) และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษ ให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$, $SD = .81$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, $SD = .94$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
9. ท่านมีความสนใจในงานที่ท่านปฏิบัติ	4.21	.69	สูงมาก	1
10. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน	4.10	.68	สูง	2
11. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่มี ความท้าทาย	4.06	.79	สูง	3
12. ท่านสามารถตัดสินใจใช้ความคิดริเริ่มและ สร้างสรรค์ในงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ	4.04	.75	สูง	4
รวม	4.10	.60	สูง	

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$, $SD = .60$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสนใจในงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = .69$) รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความถนัดและความสามารถของท่าน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$, $SD = .68$) และลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่มีความท้าทาย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .79$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถตัดสินใจใช้ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$, $SD = .75$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
13. ท่านศึกษาหาความรู้ เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญห จากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้น	4.16	.65	สูง	2
14. ท่านมีความเอาใจใส่และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ	4.42	.63	สูงมาก	1
15. ท่านมักได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.95	.80	สูง	4
16. ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว ตามที่ผู้บังคับบัญชา คาดหวัง	3.96	.67	สูง	3
รวม	4.12	.54	สูง	

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .54$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความเอาใจใส่และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = .63$) รองลงมา คือ ท่านศึกษาหาความรู้ เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.16$, $SD = .65$) และท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว ตามที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$, $SD = .67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมักได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$, $SD = .80$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
17. ท่านมีโอกาสได้ไปดูงาน อบรบ สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.64	.93	สูง	4
18. หน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้	3.74	.87	สูง	1
19. ผลงานที่ท่านทำในตำแหน่งที่ครองอยู่ มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.65	.87	สูง	3
20. ท่านได้รับความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	3.67	.93	สูง	2
รวม	3.67	.75	สูง	

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, $SD = .75$) เมื่อพิจารณาจำแนกแรงจูงใจตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$, $SD = .87$) รองลงมา คือ ท่านได้รับความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, $SD = .93$) และผลงานที่ท่านทำในตำแหน่งที่ครองอยู่ มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$, $SD = .87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้ไปดูงาน อบรบ สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$, $SD = .93$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านค่าตอบแทน	3.17	.82	ปานกลาง	6
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.66	.70	สูง	5
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.82	.75	สูง	3
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	.70	สูง	1
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.73	.814	สูง	4
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.89	.68	สูง	2
รวม	3.72	.59	สูง	

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, $SD = .59$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .70$) รองลงมาเป็นด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .68$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, $SD = .75$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, $SD = .82$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ท่านได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.60	.89	สูง	1
2. ท่านมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือสวัสดิการ นอกเหนือจากเงินเดือน	3.03	1.12	ปานกลาง	3
3. หน่วยงานมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมตามยุคสมัย	3.18	.98	ปานกลาง	2
4. เงินเดือนและสวัสดิการเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.88	1.02	ปานกลาง	4
รวม	3.17	.82	ปานกลาง	

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, $SD = .82$) เมื่อพิจารณา จำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$, $SD = .89$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมตามยุคสมัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, $SD = .98$) และท่านมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือสวัสดิการ นอกเหนือจากเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 1.12$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 1.02$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
5. หน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.88	.77	สูง	1
6. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ นโยบาย เป้าหมายหรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน	3.76	.76	สูง	2
7. หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.53	.89	สูง	3
8. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน	3.49	.94	สูง	4
รวม	3.66	.70	สูง	

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .70$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .77$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ นโยบายเป้าหมายหรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, $SD = .76$) และหน่วยงานของท่านมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$, $SD = .89$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.49$, $SD = .94$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
9. ท่านไม่กดดันที่ต้องปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชา	3.88	.83	สูง	2
10. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.91	.74	สูง	1
11. ผู้บังคับบัญชาสันนิษฐานให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.76	.90	สูง	3
12. ท่านได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.72	.95	สูง	4
รวม	3.82	.75	สูง	

จากตาราง 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, $SD = .75$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$, $SD = .74$) รองลงมา คือ ท่านไม่กดดันที่ต้องปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .83$) และผู้บังคับบัญชาสันนิษฐานให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, $SD = .90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, $SD = .95$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
13. ท่านสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.20	.78	สูง	1
14. ท่านได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	3.86	.77	สูง	4
15. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือสนับสนุนในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.12	.78	สูง	2
16. ท่านได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.06	.80	สูง	3
รวม	4.06	.70	สูง	

จากตาราง 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .70$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$, $SD = .78$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือสนับสนุนในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .78$) และท่านได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, $SD = .77$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
17. มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานและช่วงพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.77	.96	สูง	2
18. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิต	3.86	.91	สูง	1
19. สภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.69	1.01	สูง	3
20. อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ	3.58	1.03	สูง	4
รวม	3.73	.81	สูง	

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$, $SD = .81$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิต อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, $SD = .91$) รองลงมา คือ มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานและช่วงพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, $SD = .96$) และสภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 1.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 1.03$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
21. ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน	3.78	.76	สูง	4
22. การทำงานในหน่วยงานนี้ ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.81	.88	สูง	3
23. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.05	.73	สูง	1
24. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ได้ยาวนาน	3.90	.89	สูง	2
รวม	3.89	.68	สูง	

จากตาราง 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .68$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.05$, $SD = .73$) รองลงมา คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ได้ยาวนาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$, $SD = .89$) และการทำงานในหน่วยงานนี้ ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$, $SD = .76$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงาน

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.30	.61	สูงมาก	2
2. ด้านบริการที่ดี	4.29	.58	สูงมาก	3
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.01	.66	สูง	5
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.42	.63	สูงมาก	1
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.26	.61	สูงมาก	4
รวม	4.26	.54	สูงมาก	

จากตาราง 18 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = .54$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = .63$) รองลงมาเป็นด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = .61$) ด้านบริการที่ดี อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = .58$) และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = .61$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.17$, $SD = .82$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	4.45	.67	สูงมาก	1
2. ท่านมีความตรงต่อเวลาในการส่งมอบงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.31	.71	สูงมาก	2
3. ท่านได้ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	4.24	.70	สูงมาก	3
4. ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์สูงสุด	4.23	.69	สูงมาก	4
รวม	4.30	.61	สูงมาก	

จากตาราง 19 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = .61$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = .67$) รองลงมา คือ ท่านมีความตรงต่อเวลาในการส่งมอบงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = .71$) และท่านได้ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = .70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.23$, $SD = .61$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการที่ดี

ด้านบริการที่ดี	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
5. ท่านให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ และอ่อนโยน	4.45	.63	สูงมาก	1
6. ท่านแจ้งให้ผู้รับบริการทราบถึงขั้นตอน งานต่าง ๆ ในการให้บริการ	4.31	.63	สูงมาก	2
7. ท่านเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือขั้นตอนการบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด	4.21	.69	สูงมาก	3
8. ท่านนำข้อเสนอแนะของผู้รับบริการมาปรับปรุง ให้บริการดียิ่งขึ้น	4.19	.67	สูง	4
รวม	4.29	.58	สูงมาก	

จากตาราง 20 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการที่ดีของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = .58$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ และอ่อนโยน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = .63$) รองลงมา คือ ท่านแจ้งให้ผู้รับบริการทราบถึงขั้นตอน งานต่าง ๆ ในการให้บริการ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = .63$) และท่านเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือขั้นตอนการบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = .69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านนำข้อเสนอแนะของผู้รับบริการมาปรับปรุง ให้บริการดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$, $SD = .67$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
9. ท่านศึกษาหาความรู้ในสาขาอาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง	4.08	.73	สูง	2
10. ท่านสามารถนำความรู้ เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.14	.72	สูง	1
11. ท่านสามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	3.89	.79	สูง	4
12. ท่านช่วยสนับสนุนการทำงานของคนในหน่วยงานให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ ได้	3.93	.80	สูง	3
รวม	4.01	.66	สูง	

จากตาราง 21 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .66$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถนำความรู้ เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$, $SD = .72$) รองลงมา คือ ท่านศึกษาหาความรู้ในสาขาอาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$, $SD = .73$) และท่านช่วยสนับสนุนการทำงานของคนในหน่วยงานให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ ได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, $SD = .80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .79$) ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
13. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.50	.63	สูงมาก	1
14. ท่านเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.39	.72	สูงมาก	3
15. ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่ พร้อมอุทิศตนเพื่อ ประโยชน์ของหน่วยงาน	4.37	.74	สูงมาก	4
16. ท่านปฏิบัติตามจริยธรรมของหน่วยงาน	4.41	.72	สูงมาก	2
รวม	4.42	.63	สูงมาก	

จากตาราง 22 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = .63$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.50$, $SD = .63$) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติตามจริยธรรมของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.41$, $SD = .72$) และท่านเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนท่านเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = .72$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่ พร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.37$, $SD = .74$) ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 177		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
17. ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพ เรียนรู้ และเข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้	4.36	.67	สูงมาก	2
18. ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม	4.33	.68	สูงมาก	3
19. ท่านสามารถประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมทีมได้	3.94	.81	สูง	4
20. ท่านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมทีม	4.39	.88	สูงมาก	1
รวม	4.42	.63	สูงมาก	

จากตาราง 23 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = .51$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมทีมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = .88$) รองลงมา คือ ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพ เรียนรู้ และเข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.36$, $SD = .67$) และท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.33$, $SD = .68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมทีมได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .81$) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน และสรุปสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม แต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
สมรรถนะการปฏิบัติงาน	.028	.867

จากตาราง 24 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ของแต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test พบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 867 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed)

ตาราง 25 สมรรถนะการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

(n = 177)

เพศ	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
ชาย	53	4.35	.54	1.492	0.137
หญิง	124	4.22	.54		

จากตาราง 25 สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
สมรรถนะการปฏิบัติงาน	.038	.990

จากตาราง 26 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test พบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 990 ซึ่งมากกว่า .05 จึงใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบ

ตาราง 27 สมรรถนะการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	1.817	3	.606	2.123	.099
ภายในกลุ่ม	49.350	173	.285		
รวม	51.166	176			

จากตาราง 27 สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_a : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม แต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
สมรรถนะการปฏิบัติงาน	.596	.441

จากตาราง 28 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 441 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed)

ตาราง 29 สมรรถนะการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
โสด	104	4.18	.52	-2.357*	.020
สมรส	73	4.37	.55		

จากตาราง 26 สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม แต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
สมรรถนะการปฏิบัติงาน	3.284	.072

จากตาราง 30 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงาน มีค่า Sig.เท่ากับ .072 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed)

ตาราง 31 สมรรถนะการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
ปริญญาตรี	106	4.27	.58	.517	.606
สูงกว่าปริญญาตรี	71	4.23	.48		

จากตาราง 31 สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงานที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ของแต่ละกลุ่มอายุงาน โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
สมรรถนะการปฏิบัติงาน	.176	.912

จากตาราง 32 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ของแต่ละกลุ่มอายุงาน โดยใช้ Levene's test พบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 912 ซึ่งมากกว่า .05 จึงใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบ

ตาราง 33 สมรรถนะการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	.128	3	.043	.145	.933
ภายในกลุ่ม	51.038	173	.295		
รวม	51.166	176			

จากตาราง 33 สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_0 : เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H_1 : เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า Sig. มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ของแต่ละกลุ่มเงินเดือน โดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
สมรรถนะการปฏิบัติงาน	.364	.834

จากตาราง 34 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ของแต่ละกลุ่มเงินเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 912 ซึ่งมากกว่า .05 จึงใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบ

ตาราง 35 สมรรถนะการปฏิบัติงานจำแนกตามเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	.863	4	.216	.738	.567
ภายในกลุ่ม	50.303	172	.292		
รวม	51.166	176			

จากตาราง 35 สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ตาราง 36 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

รายการ	สมรรถนะการปฏิบัติงาน		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	.745	สูง	เดียวกัน
1. ความสำเร็จในการทำงาน	.676**	ปานกลาง	เดียวกัน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	.519**	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ลักษณะของงาน	.698**	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ความรับผิดชอบในงาน	.723**	สูง	เดียวกัน
5. ความก้าวหน้าในงาน	.517**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจุนในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับอยู่ในระดับสูง ($r = .745^{**}$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพิจารณาตามรายด้านมีดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .676^{**}$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .519^{**}$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านลักษณะของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .698^{**}$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($r = .723^{**}$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .517^{**}$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจุน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ตาราง 37 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจุนกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

รายการ	สมรรถนะการปฏิบัติงาน		
	ค่าสัมประสิทธิ์	ระดับ	ทิศทาง
	สหสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจุน	.689	ปานกลาง	เดียวกัน
1. ค่าตอบแทน	.339 ^{**}	ต่ำ	เดียวกัน
2. นโยบายและการบริหารงาน	.450 ^{**}	ต่ำ	เดียวกัน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.598 ^{**}	ปานกลาง	เดียวกัน
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.682 ^{**}	ปานกลาง	เดียวกัน
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.583 ^{**}	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ความมั่นคงในการทำงาน	.644 ^{**}	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าเงินในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .689^{**}$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพิจารณาตามรายด้านมีดังนี้

ด้านค่าตอบแทน พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ ($r = .339^{**}$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ ($r = .450^{**}$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .598^{**}$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .682^{**}$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .583^{**}$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .644^{**}$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 38 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน		
1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One way ANOVA
1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
1.5 อายุงานที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One way ANOVA
1.6 เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม		
2.1 ความสำเร็จในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson
2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	product
2.2 ลักษณะของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	moment
2.3 ความรับผิดชอบในงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	correlation
2.4 ความมั่นคงในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	coefficient
2.5 โดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	

ตาราง 38 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม		
3.1 ค่าตอบแทน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson
3.2 นโยบายและการบริหารงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	product
3.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	moment
3.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	correlation
3.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	coefficient
3.6 ความมั่นคงในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	
3.7 โดยรวม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ความสำคัญของการวิจัย

1. สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
2. สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ทราบถึงแนวทางของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
3. สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ทราบถึงแนวทางของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
2. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
3. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง และสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ

ปัจจัยด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 70.06 และเพศชาย มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.94 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ปัจจัยด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 37.29 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.81 ช่วงอายุอยู่ระหว่าง 20-31 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.21 และมีอายุสูงกว่า 51 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.69 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 58.76 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 41.24 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คนคิดเป็นร้อยละ 59.89 รองลงมาได้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 40.11 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ปัจจัยด้านอายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 46.89 รองลงมามีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.51 มีอายุงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.43 และมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.17 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ปัจจัยด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 รองลงมาเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.68 เงินเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.69 เงินเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.12 และต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคม โดยแบ่งออกเป็น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$, $SD = .51$) ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$, $SD = .53$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.32$, $SD = .62$) รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$, $SD = .58$) และท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$, $SD = .64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$, $SD = .63$) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$, $SD = .63$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านยินดีที่ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .66$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่านเป็นประจำ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .82$) และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษ ให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$, $SD = .81$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, $SD = .94$) ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$, $SD = .60$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสนใจในงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = .69$) รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$, $SD = .68$) และลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่มีความท้าทาย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .79$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ ท่านสามารถตัดสินใจใช้ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ
อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$, $SD = .75$) ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบในงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานของข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .54$) เมื่อพิจารณา
จำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความเอาใจใส่และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ
อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = .63$) รองลงมา คือ ท่านศึกษาหาความรู้ เพื่อป้องกัน และ
แก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.16$, $SD = .65$) และท่าน
ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว ตามที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$, $SD = .67$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมักได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน อยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$, $SD = .80$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานของข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, $SD = .75$) เมื่อพิจารณา
จำแนกแรงจูงใจตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ สามารถสร้างผลงาน
เพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$, $SD = .87$) รองลงมา คือ ท่านได้รับความดี
ความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, $SD = .93$) และผลงานที่ทำ
ในตำแหน่งที่ครองอยู่ มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับสูง
($\bar{X} = 3.65$, $SD = .87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา
เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$, $SD = .93$)
ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงคมนาคม โดยแบ่งออกเป็น ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน โดยกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, $SD = .59$)
ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, $SD = .82$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$, $SD = .89$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมตามยุคสมัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, $SD = .98$) และท่านมีโอกาสดำเนินการค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือสวัสดิการ นอกเหนือจากเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 1.12$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 1.02$) ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .70$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .77$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ นโยบายเป้าหมายหรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, $SD = .76$) และหน่วยงานของท่านมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$, $SD = .89$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.49$, $SD = .94$) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, $SD = .75$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$, $SD = .74$) รองลงมา คือ ท่านไม่กดดันที่ต้องปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .83$) และผู้บังคับบัญชานับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, $SD = .90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, $SD = .95$) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .70$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$, $SD = .78$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือสนับสนุนในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .78$) และท่านได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, $SD = .77$) ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$, $SD = .81$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิต อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, $SD = .91$) รองลงมา คือ มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานและช่วงพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, $SD = .96$) และสภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 1.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 1.03$) ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .68$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.05$, $SD = .73$) รองลงมา คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ได้ยาวนาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$, $SD = .89$) และการทำงานในหน่วยงานนี้ ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$, $SD = .76$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยแบ่งออกเป็น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = .54$) ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = .61$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = .67$) รองลงมา คือ ท่านมีความตรงต่อเวลาในการส่งมอบงานตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = .71$) และท่านได้ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = .70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.23$, $SD = .61$) ตามลำดับ

ด้านบริการที่ดี

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการที่ดีของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = .58$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ และอ่อนโยน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = .63$) รองลงมา คือ ท่านแจ้งให้ผู้รับบริการทราบถึงขั้นตอน งานต่าง ๆ ในการให้บริการ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = .63$) และท่านเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือขั้นตอนการบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = .69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านนำข้อเสนอแนะของผู้รับบริการมาปรับปรุงให้บริการดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$, $SD = .67$) ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .66$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถนำความรู้ เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$, $SD = .72$) รองลงมา คือ ท่านศึกษาหาความรู้ในสาขาอาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$, $SD = .73$)

และท่านช่วยสนับสนุนการทำงานของคนในหน่วยงานให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ ได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, $SD = .80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .79$) ตามลำดับด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = .63$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.50$, $SD = .63$) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติตามจริยธรรมของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.41$, $SD = .72$) และท่านเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนท่านเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = .72$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความภูมิใจในหน้าที่ พร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.37$, $SD = .74$) ตามลำดับ

ด้านการทำงานเป็นทีม

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = .51$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมทีม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = .88$) รองลงมา คือ ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพ เรียนรู้และเข้ากับผู้อื่น ในกลุ่มได้ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.36$, $SD = .67$) และท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.33$, $SD = .68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมทีมได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .81$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีเพศที่ต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยแบ่งออกเป็น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .676 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .519 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ในระดับ

ปานกลาง กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมได้รับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น จะทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .699 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมได้รับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานเพิ่มขึ้น จะทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .723 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมได้รับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .517 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมได้รับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยแบ่งออกเป็น ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.5 ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .583 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมได้รับปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3.6 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .644 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมได้รับปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม สามารถอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากลักษณะองค์กรเป็นราชการ มีรูปแบบการคิดสรรบุคคลากรที่ชัดเจน ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเท่านั้น จึงจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม และหลังจากได้รับการบรรจุแล้ว จะได้รับการอบรมความรู้เหมือนกันทั้งเพศหญิงและเพศชาย ดังนั้นทั้งเพศหญิงและเพศชาย จึงมีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ยุทธนาปกรณ์ (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษพบว่า พนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พิสมัย ชัยมหา (2558)

ที่ทำการศึกษารื่องศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 พบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการจัดกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มแรกช่วงอายุ 20-30 ปี กลุ่มที่สองช่วงอายุ 31-40 ปี กลุ่มที่สาม 41-50 ปี และกลุ่มสุดท้ายอายุ 51 ปีขึ้นไป ซึ่งมีช่วงอายุถึงสิบปี กลุ่มข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่แตกต่างกันด้านอายุจึงสามารถปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย ชัยมหา (2558) ที่ทำการศึกษารื่องศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 พบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกับงานวิจัยของกิตติยา ยุทธนาปรกรณ์ ที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีการแบ่งช่วงอายุเพียงเจ็ดปี ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เนื่องจากการดำเนินการชีวิตระหว่างคนโสดและคนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน คนโสดสามารถทุ่มเทการทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ขณะที่คนที่มีสถานภาพสมรสอาจลดประสิทธิภาพเพื่อดูแลครอบครัว ส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ยุทธนาปรกรณ์ (2558) ที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างจากงานวิจัยของ ศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560) ที่ทำการศึกษารื่องสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรม

การผลิตสายไฟฟ้ากรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาคากิ จำกัดพบว่าสถานภาพสมรรถนะที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากมีการจัดกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มที่สองระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งความรู้การศึกษาปริญญาตรีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมแตกต่างกับงานวิจัยของ กิตติยา ยุทธนาปกรณ์ (2558) ที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ที่มีการจัดกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มแรกระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กลุ่มที่สองระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มที่สามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ผลการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีช่วงระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับ กัญญาภา พวงมะลิ (2556) ที่ทำการศึกษารื่องสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตศรีราชา ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีช่วงระดับการศึกษา แตกต่าง กันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงานที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีอายุงานแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีมีเพียงร้อยละ 10 ซึ่งเป็นคนส่วนน้อยในการทำงาน ดังนั้นข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ส่วนใหญ่หรือกว่า ร้อยละ 90 ผ่านการสั่งสมประสบการณ์การทำงาน ดังนั้นคนส่วนน้อยจึงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย ชัยมหา (2558) ที่ทำการศึกษารื่องศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 พบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกับงานวิจัยของกิตติยา ยุทธนาปกรณ์ ที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ที่กลุ่มตัวอย่างเกินกว่าร้อยละ 40 อายุงาน 1 ปี ซึ่งยังขาดการฝึกฝน เรียนรู้งาน และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะแสดงให้เห็นเด่นชัด

สมมติฐานที่ 1.6 เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากลักษณะองค์กรที่เป็นราชการ ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับเดียวกันจะไม่ค่อยมีความแตกต่างทางด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย ชัยมหา (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่องศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค.1.พบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยแบ่งออกเป็น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมมีความคิดเห็นปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานดีขึ้น จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เนื่องมาจากเมื่อข้าราชการทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเสมอ ก็จะทำให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม เกิดความภาคภูมิใจและมีความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดสมรรถนะการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา ยุทธนาปรกรณ์ (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมมีความคิดเห็นปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานดีขึ้น จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เนื่องจากหากข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานตามทฤษฎีของมาสโลว์ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา ยุทธนาปกรณ์ ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมมีความคิดเห็นว่าปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานดีขึ้น จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เนื่องจากการที่ลักษณะงานที่ทำสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานเหมาะสมกับตำแหน่งงาน สามารถพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา ยุทธนาปกรณ์ ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมมีความคิดเห็นว่าปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในงานดีขึ้น จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เนื่องจากกระบวนการที่ความชัดเจนของขอบเขตความรับผิดชอบ ช่วยให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

สามารถทำการตัดสินใจและรับผิดชอบงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา ยุทธนาปกรณ์ (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมมีความคิดเห็นว่างานที่จูงใจด้านความก้าวหน้าในงานดีขึ้น จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เนื่องจากเมื่อสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมส่งเสริมข้าราชการให้ได้รับโอกาสเติบโตในสายงานจะยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม สนับสนุนให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา ยุทธนาปกรณ์ (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยแบ่งออกเป็น ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมมีความคิดเห็นว่างานที่จูงใจด้านค่าตอบแทนดีขึ้น จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ เนื่องจากหากข้าราชการมีความพอใจกับค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการ

อื่นที่ได้รับ จะเกิดความภูมิใจกับในหน้าที่ที่ปฏิบัติสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา ยุทธนาปกรณ์ (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานดีขึ้น จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เนื่องจาก การที่สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ข้าราชการทราบ ทิศทางการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีหลักเกณฑ์การประเมินผลอย่างยุติธรรมและชัดเจน จะช่วยให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา ยุทธนาปกรณ์ (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาดีขึ้น จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ แลพเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถ เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา ยุทธนาปกรณ์ (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีขึ้น จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เนื่องจากเพื่อนร่วมงานอาจเป็นอุปสรรคส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานได้ ในกรณีที่ทำงานเป็นทีม หากผู้ร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ จะไม่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังมีความเชื่อมโยงกับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา ยุทธนาปกรณ์ (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

สมมติฐานที่ 3.5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมดีขึ้น จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เนื่องจากความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อความต้องการจะช่วยให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมปฏิบัติงานได้สะดวก รวมทั้งบรรยากาศของสถานที่ทำงานอาคาร สถานที่ และพื้นที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยจะช่วยให้การปฏิบัติงานของข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา ยุทธนาปกรณ์ (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

สมมติฐานที่ 3.6 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เมื่อข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานดีขึ้น จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เนื่องจากข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับรายได้ และสถานะความมั่นคงทางสังคม ซึ่งช่วยให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมสามารถปฏิบัติงานเต็มสมรรถนะ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา ยุทธนาปรกรณ์ (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ แรงจูงใจด้านปัจจัยด้านจูงใจ และสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน โดยใช้แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะองค์กรเป็นหน่วยงานราชการจึงมีลำดับขั้นของการเติบโตในหน้าที่การงานโดยมีการกำหนดขอบเขตของความรับผิดชอบในงาน เช่น มีการกำหนดจำนวนฝ่ายที่ชัดเจน ว่าต้องผ่านการปฏิบัติงานมากี่ฝ่าย จึงจะสามารถเลื่อนขั้นเป็นผู้อำนวยการกองได้ ดังนั้นแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานจึงส่งผลกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการเกิดความอยากรับผิดชอบในงานและอยากให้สมรรถนะการปฏิบัติงานออกมาดี เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. การเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยใช้แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูง สำหรับองค์กรเอกชน แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนอาจเป็นแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากองค์กรเป็นหน่วยงานราชการ การปรับเปลี่ยนเงินเดือนหรือค่าตอบแทนต้องมีขั้นตอน และจากการศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน จะมีความสัมพันธ์น้อยที่สุดในกลุ่ม ขณะที่แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์มากที่สุดในกลุ่ม ดังนั้นควรพิจารณาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของข้าราชการในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน เนื่องจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลการอยากให้ความร่วมมือในการทำงานและสะท้อนออกมาในสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีม ดังนั้นสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ควรมีนโยบายในการสรรค์สร้างและรักษาความสัมพันธ์ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

3. สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เนื่องจากสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก ส่วนสมรรถนะการปฏิบัติงานในด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับสูง ดังนั้นสมรรถนะการปฏิบัติงานในด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพยังสามารถพัฒนา โดยอาจใช้การจัดฝึกอบรมทบทวนความรู้ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ หรือจัดฝึกอบรมให้ความรู้อย่างทั่วถึงเมื่อมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และเกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสื่อสารไปยังข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมว่าผลการวิจัยสามารถนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาองค์กรได้ เพื่อความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงมีการอบรมเบื้องต้นเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามออนไลน์

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาแรงจูงใจโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ดังนั้นสามารถนำแบบสอบถามที่ใช้ไปพัฒนาร่วมกับทฤษฎีแรงจูงใจอื่น เพื่อทำการศึกษาคึกครั้งหนึ่ง แล้วนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบ ซึ่งจะทำให้เกิดมุมมองของการวิจัยที่หลากหลายขึ้น

3. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสัมภาษณ์ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ถึงแรงจูงใจที่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมต้องการ เพื่อนำมาปรับปรุงและยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. (สารนิพนธ์ บธ.ม. การจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กัญญา พวงมะลิ. (2556). *สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา*. (ปัญหาพิเศษ ปร.ม. การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติยา ยุทธนาปกรณ์. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)*. (สารนิพนธ์ บธ.ม. การจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี. พรินท์.
- ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์ และณรงค์ เทียนสง. (2525). *ประชากรศึกษาและประชากรศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ณรงคิวิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ธัญญามาธ โฉนนานนท์. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด* (วิทยานิพนธ์ บธ.ม. บริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). *สถิติขั้นสูง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* (งานนิพนธ์ บธ.ม. การจัดการสาธารณะ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัชรภรณ์ บุญเรือง. (2560). *ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 35 (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. การบริหารการศึกษา)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พิสมัย ชัยมหา. (2558). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ*, 2(3), 55-62.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. ชลบุรี: มนต์วี.
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2530). *จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: กิจจันทรการพิมพ์.
- รัตนภัทร สุวรรณสิทธิ์. (2557). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานประกันสังคม*. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วิชุดา จิวประพันธ์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. การประกอบการ)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ศตวรรษ กล้าดิษฐ์. (2560). *สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาศาภิ จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ศิริกัลยา สามไชย. (2559). *แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง*. (งานวิจัยส่วนบุคคล ศศ.ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมฤทัย อยู่รอด. (2555). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย*
(สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
(ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สัมมา รณนิทย์. (2553). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
แอล. ที. เพรส.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน:*
คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. (2559). *แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม*
พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2553). *รายงานการศึกษาวเคราะห์ระบบสมรรถนะเพื่อ*
การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุรพล เศรษฐบุตร. (2555). *การกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรของ*
คณะเกษตรศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2563 จาก [https://www.agri.cmu.ac.th/
upload/km/06_Competency.pdf](https://www.agri.cmu.ac.th/upload/km/06_Competency.pdf)
- อติทยา เสนะวงศ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ*
และระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M
(การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม จัดการทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย,
กรุงเทพฯ.
- อรรถพรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ*
ในการปฏิบัติงานของครู (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*.
กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวพิณพันธุ์. (2553). *Competency-based Training Road Map (TRM)*. กรุงเทพฯ:
พิมพ์ดีการพิมพ์.

- อิศรพงศ์ วงศ์เชิยงเย็น. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว (สารนิพนธ์ ปร.ม การจัดการภาครัฐและเอกชน). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- Bexheti, L., & Bexheti, A. (2016). The Impact of Herzberg's two factor theory and efficiency at Work. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(2), 378-385.
- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior*. Belmont, CA.: Thomson/Wadsworth.
- Gibson, J. H., Ivanewich, J. L., & Donnelly Jr., J. M. (1991). *Organization: structure processes, behavior* (7th ed.). Boston: Richard D. Irwing.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work* (2nd ed.). New York: Wesley.
- Hinkle, D. E. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston: Houghton Mifflin.
- Keppel, G. (1982). *Design and Analysis A Researcher's Handbook*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Khaled, E. A., & Sandy Bayev, A. (2015). Time management effect on efficiency of employees performance. a case of national oil corporation. *International Journal of Engineering, Business and Enterprise Applications (IJEBA)*, 6(1), 6-11.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Tan, T. H., & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 1-22.
- Tois, H. L., & Carroll, S. J. (1982). *Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Woolfolk, A. E. (1995). *Educational Psychology*. Toronto: Allyn & Bacon.



ภาควิชา





แบบสอบถาม

**เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ประกอบการศึกษา ตามหลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 สมรรถนะการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาขอรับรองว่าจะใช้ข้อมูลของท่านเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

น.ส.ภูริกานต์ สองสี

โทร 3449

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ 20 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ สมรส
☐ หม้าย ☐ แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา ☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
5. อายุงาน ☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1 – 5 ปี
☐ 6 – 10 ปี ☐ 10 ปี ขึ้นไป
6. เงินเดือน ☐ ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐ 15,001 – 20,000 บาท
☐ 20,001 – 25,000 บาท ☐ 25,001 – 30,000 บาท
☐ สูงกว่า 30,000
7. ตำแหน่ง ประเภททั่วไป
☐ ระดับปฏิบัติงาน ☐ ระดับชำนาญงาน
☐ ระดับอาวุโส ☐ ระดับทักษะพิเศษ
 ประเภทวิชาการ
☐ ระดับปฏิบัติการ ☐ ระดับชำนาญการ
☐ ระดับชำนาญการพิเศษ ☐ ระดับเชี่ยวชาญ
☐ ระดับทรงคุณวุฒิ
 ประเภทอำนวยการ
☐ ระดับต้น ☐ ระดับสูง

8. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน

- ☐ สำนักงานรัฐมนตรี
- ☐ กลุ่มตรวจสอบภายใน
- ☐ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- ☐ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
- ☐ กองกลาง
- ☐ กองกฎหมาย
- ☐ กองการต่างประเทศ
- ☐ กองตรวจราชการ
- ☐ กองบริหารการคลัง
- ☐ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- ☐ กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- ☐ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- ☐ กองยุทธวิธีเงินค่าทดแทน
- ☐ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ☐ สำนักงานคณะกรรมการค้นหาและช่วยเหลืออากาศยานและเรือที่ประสบภัย
- ☐ สำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ หมายเลขที่เลือกเพียงหมายเลขเดียวเท่านั้น โดยแต่ละหมายเลขมีความหมาย ดังนี้

หมายเลข 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หมายเลข 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

หมายเลข 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

หมายเลข 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

หมายเลข 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง					
2. ท่านมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ					
3. ท่านมีความสามารถในแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันเวลา และมีประสิทธิภาพ					
4. ท่านมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ					
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
5. ท่านยินดีที่ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
6. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษ ให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ					
7. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่านเป็นประจำ					
8. ท่านได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน					
3. ด้านลักษณะของงาน					
9. ท่านมีความสนใจในงานที่ท่านปฏิบัติ					
10. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความถนัด และความสามารถของท่าน					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่มีความท้าทาย					
12. ท่านสามารถตัดสินใจใช้ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ					
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน					
13. ท่านศึกษาหาความรู้ เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้น					
14. ท่านมีความเอาใจใส่และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ					
15. ท่านมักได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
16. ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว ตามที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง					
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน					
17. ท่านมีโอกาสได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
18. หน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้					
19. ผลงานที่ทำในตำแหน่งที่ครองอยู่ มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม					
20. ท่านได้รับความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ หมายเลขที่เลือกเพียงหมายเลขเดียวเท่านั้น โดยแต่ละหมายเลขมีความหมาย ดังนี้

หมายเลข 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หมายเลข 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

หมายเลข 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

หมายเลข 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

หมายเลข 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ด้านค่าตอบแทน					
21 ท่านได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับหน้าที่และ ความรับผิดชอบ					
22 ท่านมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือสวัสดิการ นอกเหนือจากเงินเดือน					
23 .หน่วยงานมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมตามยุคสมัย					
24 เงินเดือนและสวัสดิการเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน .					
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
25 .หน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมาย การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
26 หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ นโยบายเป้าหมาย . หรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน					
27 หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่ . อย่างเหมาะสม					
28 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนด . ขอบเขตการปฏิบัติงาน					

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
29 ท่านไม่กดดันที่ต้องปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชา .					
30 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา .					
31 .ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ได้รับมอบ					
32 ท่านได้รับความกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา .					
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
33 ท่านสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน .					
34 .ท่านได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน					
35 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน . เป็นอย่างดี					
36 ท่านได้รับความกำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน .					
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
37 .ท่านไม่กดดันผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
38 ท่านได้รับความไว้วางใจ และท่านให้ความไว้วางใจแก่ . ผู้ใต้บังคับบัญชา					
39 ท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา .					
40 ท่านให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา .					
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
.41 มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานและช่วงพักผ่อน ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
.42 สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิต					
.43 สภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
44 .อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ					

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
45 ท่านได้รับความคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน .					
46 การทำงานในหน่วยงานนี้ ช่วยส่งเสริม ความมั่นคงในชีวิต . ส่วนตัวของท่าน					
47 .หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
48 ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ ได้นาน					





ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผศ.ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล	อาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผศ.ดร.วีรวิชัย เลิศไทยตระกูล	รองคณบดีคณะโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
3. อ.ดร.เศรษฐวัสส์ พรมสิทธิ์	อาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ค

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	
ได้รับ	๑๒๓๑
วันที่	๓ ก.ค. ๖๓
เวลา	๑๕.๐๕

กระทรวงคมนาคม	
เลขรับ	๑๕๖๑๒
วันที่	๓๑ ก.ค. ๖๓
เวลา	๑๖.๐๐



ที่ อว 8718/1345

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

25 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดกระทรวงคมนาคม

เนื่องด้วย นางสาวกุริกานต์ สองสี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐพัชร มณีโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม กับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2563 ถึงเดือนกันยายน 2563 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 053 7319



ภาคผนวก ง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม โทร ๐๒ ๐๘๓ ๓๔๔๙ โทรภายใน ๓๔๔๙

ที่ คค ๐๒๐๐.๓/ศปท. ๓๐๙

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

พร ปกค. ๒
วันที่ 1745
วันที่ 31 ก.ค. 63
เวลา 13.41 น.

รปค.(อร.) 4915

วันที่ 31 ก.ค. 63

เวลา 15:28 น.

เรียน รปค.(อร.)/ทท.ศปท. ผ่าน ผช.ปกค.๒

ตามที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีหนังสือ ที่ อว ๘๗๑๘/๑๓๔๕ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ของ น.ส.สุริกานต์ สองสี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

ในการนี้ น.ส.สุริกานต์ สองสี นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ศปท. ขออนุญาต แจกแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเพื่อเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ระหว่างเดือนสิงหาคม - เดือนกันยายน ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการตามข้อเสนอข้างต้น ต่อไป

(นางจิตติรัตน์ เทียมสกุล)

รองหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผู้รับ รอง ทท.ศปท.

ผช.ผู้ว่าฯ ตามเสนอ.

(นายอานนท์ เหลืองบริบูรณ์)

รปค.(อร.)/ทท.ศปท.

- ๓ ส.ค. ๒๕๖๓

(นางจุฑพร เนียมสุข)

ผช.ปกค.๒

๓๑ ก.ค. ๖๓

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ภูริกันต์ สองสี
วัน เดือน ปี เกิด	5 กันยายน 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2552 วิทยาศาสตรบัณฑิต เศรษฐศาสตร์เกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.2554 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ที่อยู่ปัจจุบัน	22172/166 ซอยพหลโยธิน 36 แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

