

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

Motivation Affecting Employee Engagement of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture

วรารักษ์ณ์ วุฒิ,* และกมลวรรณ วรณนัง**

Wararug Wutti, and Kamonwan Wanthanang

Received: May 12, 2023 Revised: June 8, 2023 Accepted: June 13, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม 2. ศึกษาความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 212 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 45 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน 2. ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทุ่มเทการทำงาน ด้านความภูมิใจ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ร้อยละ 64.50) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันของบุคลากร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

* คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Abstract

The research on the motivation affecting employee engagement in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture aims to: 1. study the employees' motivation in working in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture; 2. investigate the employee engagement in the organization; and 3) study the motivation affecting on the employee engagement in the organization. The samples were 212 employees working at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture, recruited by stratified random sampling. The research instrument was a 45-item questionnaire with a reliability value of 0.94. The data were analyzed using percentages, mean, standard deviations, and multiple regression.

The results showed that: 1. overall, the employees' motivation in working in the Office of the Permanent Secretary was at a high level. When considering each aspect ranking from the highest mean to the lowest, being recognized and respected gained the highest mean, followed by working achievement and working advancement, interpersonal aspect, working environment, salary, and benefits, respectively; 2. employee engagement in the organization, overall, was also at a high level. When considering each aspect ranking from the highest mean to the lowest, the willingness to put devotion and effort in working was at the highest mean, followed by having pride in the organization, being part of the organization, and having strong belief and acceptance of the goals and values of the organization, respectively; and 3. the motivation in working including being recognized and respected, working achievement and interpersonal issue, highly impacted the employee engagement (64.50 percentage) in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture with the statistical significance at .05.

Keywords: Employee Engagement, Performance Motivation, The Office of The Permanent Secretary, Ministry of Culture

บทนำ

บุคลากรภาครัฐ เป็นผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักขององค์กร และยังได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจนโยบายเร่งด่วนเป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานในหน้าที่หลักและปฏิบัติภารกิจนโยบายเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีข้อจำกัดในด้านเวลาที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง โดยเฉพาะประสบการณ์จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ทำให้บุคลากรที่รับงาน ต่อจากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานที่ยังอยู่ในระบบราชการ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์กร แม้ว่าองค์กรจะมีการจัดระบบงานหรือกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ หรือมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน และเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หมวด 4 ต้องพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ โดยมาตรา 72 ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (กระทรวงวัฒนธรรม, 2565ก, หน้า 33)

ภายใต้แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ได้กำหนดให้มีประเด็นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารของส่วนราชการซึ่งมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และการพัฒนาประเทศ การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต โดยมีการกำหนดรายละเอียดกรอบทักษะสำคัญที่บุคลากรภาครัฐและส่วนราชการนำไปปฏิบัติใน 2 กลุ่มทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ เช่น ทักษะด้านดิจิทัล ทักษะการสื่อสารและโน้มน้าว เป็นต้น 2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และจำเป็นอย่างต่อเนื่องต่อเส้นทางอาชีพสอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับ นอกจากนี้ ได้กำหนดให้มีการส่งเสริมผู้นำภาครัฐให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติตาม ตลอดจนปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) และค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและส่วนรวม ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารยังต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ และการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยน่านโยบาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกรอบแนวความคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) พิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีที่มีความพร้อมในการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร นอกจากนี้ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและพฤติกรรมในการทำงาน

ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2563, หน้า 8)

โดยทั่วไปแล้วความต้องการทางจิตใจและความต้องการทางสังคมซึ่งเป็นนามธรรมเป็นเรื่องของจิตใจไม่สามารถจับต้องได้ นอกจากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจเป็นการมุ่งที่จะตอบคำถามที่ว่าทำไมจึงจะทำให้คนอยากทำงานหรือเต็มใจในการทำงาน ซึ่งแนวความคิดนี้เชื่อว่า หากคนมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานแล้วผลงานที่ออกมาจะดีและผู้ที่ทำงานก็จะมีความสุขในการทำงานเพราะได้ทำงานโดยมีเป้าหมายหรือทำเพื่อสิ่งที่ตนต้องการ นอกจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน และยังต้องมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบุคลากรแสดงความรู้สึกและพฤติกรรมออกมาในทางบวก โดยมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจที่มีต่อค่านิยมขององค์กรและความทุ่มเทที่จะเป็นส่วนหนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กร จากการศึกษาของ คนธรัตน์ อันขวัญเมือง (2563, หน้า 5) บุคลากรนั้นยังคงทำงานในองค์กรนั้นต่อไปด้วยความเต็มใจ ถึงแม้ว่าทัศนคติแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรจะมีแนวคิดต่างกัน แต่ทั้งสองแนวคิดต่างมีจุดประสงค์ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ จากการรายงานด้านบุคลากร ควรมีการปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้างให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน การจัดตั้งกลุ่มงานควรมีภารกิจที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกับภารกิจเดิม ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างเท่าเทียมกัน ควรสรรหา และบรรจุให้เต็มกรอบอัตราค่าจ้าง คัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถตรงกับงาน มีมาตรฐานและเงื่อนไขที่ชัดเจนในการพิจารณาย้ายและเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถย้ายกลับภูมิลำเนาได้ตามประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2564, หน้า 20 - 22)

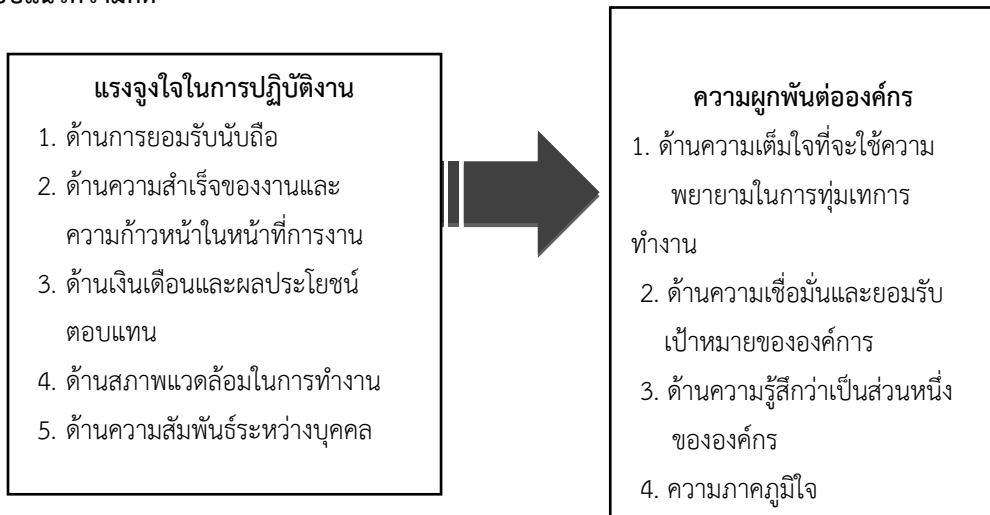
องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องระบบงานการบริหารค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดการผลการดำเนินการของบุคลากร การยกย่องชมเชย การสื่อสาร การสรรหา และการว่าจ้าง เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทั้งหมดปฏิบัติงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ระบบเหล่านี้สนับสนุนการดำเนินการที่ดีส่งผลให้มีการเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและองค์กร ระบบงานเป็นการออกแบบระบบการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (กระทรวงวัฒนธรรม, 2565, หน้า 11)

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารของหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 2 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทุ่มเทการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 7 กอง 1 ศูนย์ ได้แก่ กองกลาง กองกฎหมาย กองการต่างประเทศ กองตรวจราชการ กองเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งสิ้นจำนวน 450 คน

1.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 7 กอง 1 ศูนย์ ได้แก่ กองกลาง กองกฎหมาย กองการต่างประเทศ กองตรวจราชการ กองเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 212 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 4 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทุ่มเทการทำงาน 2) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร 3) ด้านความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) ด้านความภาคภูมิใจ จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งผลงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อกำหนดแนวคิดในการศึกษา

2.2.2 ศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหา ประเด็นคำถาม และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเนื้อหา (IOC) ซึ่งได้ค่า IOC ที่ยอมรับได้ในแต่ละข้อคำถาม คือ ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งหมด เฉลี่ยเท่ากับ 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพ ตรวจสอบตามเนื้อหา อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

2.4 การทดสอบเครื่องมือ

2.4.1 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202 - 204) ค่าความเชื่อมั่นจะมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง 0 - 1 ถ้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

2.4.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) ที่กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งพนักงานมีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ผลการทดลองค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.94 ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูงสามารถใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เรียงลำดับรหัสแบบสอบถามใส่หมายเลขกำกับแบบสอบถาม ดำเนินการนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือที่ได้จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาถึงปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูลไปแจ้งให้กับบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมเก็บรวบรวมและนำแบบสอบถามส่งคืน จนได้แบบสอบถามครบจำนวน 212 ชุด

3.2 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และดำเนินการขั้นตอนของการวิเคราะห์สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

4.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding Sheet) ตามที่กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

4.3 ทำการกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.6 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูล ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยวิธีการหาค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 212 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 – 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงาน ลูกจ้างเหมาบริการ และมีอายุงาน ไม่เกิน 5 ปี พบผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปรากฏผล ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในภาพรวม 5 ด้าน

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.99	0.67	มาก
2.	ด้านความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.99	0.66	มาก
3.	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	3.27	1.16	ปานกลาง
4.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.52	0.99	มาก
5.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.99	0.69	มาก
รวม		3.60	0.62	มาก

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมปรากฏผล ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามในการทุ่มเทการทำงาน รองลงมา อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ด้านความรู้สึกรักว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในภาพรวม 4 ด้าน

ด้าน	ความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทุ่มเทการทำงาน	4.38	0.56	มากที่สุด
2.	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.92	0.75	มาก
3.	ด้านความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.94	0.75	มาก
4.	ด้านความภาคภูมิใจ	4.07	0.66	มาก
รวม		4.08	0.59	มาก

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมปรากฏผล ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยภาพรวมสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 64.50 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 35.50 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น จำนวน 2 ตัวแปร คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	B	β	t	Sig.
	ค่าคงที่	0.878		5.220	0.000
1.	ด้านการได้การยอมรับนับถือ	0.174	0.200	3.381	0.001*
2.	ด้านความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.278	0.314	4.978	0.000*
3.	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	0.017	0.033	0.590	0.556
4.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.036	0.060	1.062	0.289
5.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.304	0.358	6.331	0.000*

R = 0.808, R² = 0.653, Adjusted R² = 0.645 ,S.E.^{est} = 0.35058

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

$$\text{สมการพยากรณ์คะแนนดิบ} \quad Y = 0.878 + 0.174X_1^* + 0.278X_2^* + 0.304X_5^*$$

$$\text{สมการพยากรณ์คะแนนมาตรฐาน} \quad Z = 0.200Z_1^* + 0.314Z_2^* + 0.358Z_5^*$$

อภิปรายผล

1. ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อภิปรายได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หลังจากการปฏิบัติงานกับหน่วยงาน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงาน และสามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นได้ ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ทำ ซึ่งเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงาน จนทำให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ปฏิมากร ทิพลี (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับนานาชาติ อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระดับนานาชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตติ เอกลักษณ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อภิปรายได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทุ่มเทการทำงาน รองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความภาคภูมิใจด้านความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากบุคลากรมีความตั้งใจและพยายามทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ บรรลุเป้าหมาย แม้จะเจอปัญหาอุปสรรค เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย นำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ทำให้รู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ผลการศึกษาสอดคล้องกับ จิระพร จันทภาโส (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปฏิมากร ทิพลี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อภิปรายได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2. ด้านความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บังคับบัญชามอบหมายการปฏิบัติงานพิเศษนอกจากงานประจำนั้น บุคลากรได้รับความชมเชยและการมีส่วนร่วมจากเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ส่งผลให้ได้รับการชมเชยจากการที่เต็มใจปฏิบัติงาน จนได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามระยะเวลาที่เหมาะสม มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ทำ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปเพื่อองค์กร ส่วนหนึ่งมาจากเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี สามารถทำงานเป็นทีมอย่างดี ทำให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ปฏิมากร ทิพลี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนและรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .620 ส่วนอีก 2 ด้าน ที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านการยอมรับนับถือ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีแผนองค์กรคุณธรรมประจำปีเพื่อให้บุคลากรส่วนราชการปฏิบัติร่วมกันในองค์กร โดยมีกระบวนการคัดเลือกบุคคลคุณธรรมของส่วนราชการ ซึ่งเป็นการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดการยอมรับนับถือ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

2. ด้านความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ควรมีการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังของบุคลากรชัดเจน โดยกระบวนการสรรหา คัดเลือก แต่งตั้งบุคลากร การเลื่อนระดับตำแหน่งตามระเบียบที่กำหนด โปร่งใส ถูกต้อง และยังส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังจึงเป็นการเปิดโอกาสในการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกระดับสายงาน เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมยังคงปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาศักยภาพในการทำงาน โดยใช้ระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน และการโยกย้าย รวมถึงกองทุนสวัสดิการอื่น ๆ ขององค์กรที่จัดตั้งขึ้นเป็นต้น สวัสดิการยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานในองค์กร

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคล ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ มาสนับสนุนการปฏิบัติงาน

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ควรมีการจัดกิจกรรมและส่งเสริมสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร เช่น กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมสืบสานประเพณี วัฒนธรรมของไทย กิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม และกิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัยของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความสามัคคีและสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะมีผู้สนใจนำไปใช้เป็นแนวทางในการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอื่น ๆ ของกระทรวงวัฒนธรรมต่อไป เพื่อให้เกิดภาพรวมขององค์กรอย่างแท้จริง ดังนั้น ก็เพื่อเป็นภาพสะท้อนแก่ผู้บริหารในองค์กรที่จะนำผลการวิจัยเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเปลี่ยนแปลงกลุ่มประชากรเป็นบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรได้หลากหลายและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อให้ทราบรายละเอียดในเชิงลึก สำหรับการศึกษาครั้งต่อไปอาจเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงวัฒนธรรม. (2565ก). แผนการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. สืบค้น
 ธันวาคม 15, 2565, จาก https://www2.m-culture.go.th/hrd/ewt_dl_link.php?nid=1682.
- _____. (2565ข). แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประจำปี
 งบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2569. สืบค้น ธันวาคม 15, 2565, จาก https://mocbackend.m-culture.go.th/province/ewt/Chachoengsao/ewt_dl_link.php?nid=2107.
- คนธรัตน์ อ้นขวัญเมือง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงาน
 การบินพลเรือนแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปฎิมากร ทิพเลิศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
 ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัศมี เอกณรงค์. (2556). แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
 ต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
 ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการ
 อบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2560). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565.
 สืบค้น ธันวาคม 10, 2565, จาก https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/guide_civilservice_update.pdf.
- _____. (2564). แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงาน
 ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. สืบค้น ธันวาคม 15, 2565, จาก https://www2.m-culture.go.th/personnel/ewt_dl_link.php?nid=1542.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper
 Collins Publishers.

