

**แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14**
**Work Motivation, Technology Acceptance, and Organizational Culture Affecting
the Work Performance Efficiency of Personnel in the Provincial Cultural Offices
Regions 13 and 14.**

กุลวดี แท้วิริยะกุล^{1*}, วลัยพร สุขปลั่ง² และ มาลีณี ศรีไมตรี³

Kunwadee Taewiriyakun¹, Walaiporn Sookplung² and Malinee Srimaitree³

^{1,2,3}คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

^{1,2,3}Faculty of Business Administration And Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding Author E-mail: kunwadee.eve@gmail.com

Received: Mar 30, 2026; Revised: Jun 14, 2026; Accepted: Jul 27, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 229 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การทดสอบค่า t-test และค่า F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ การยอมรับเทคโนโลยีด้านความตั้งใจใช้และวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยการจำแนกด้านประชากรศาสตร์ พบว่า อายุ สถานภาพสมรส และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ การยอมรับเทคโนโลยีด้านความตั้งใจใช้และวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่ต่างกัน แต่ในด้านของเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ทั้งนี้การกำหนดนโยบายสนับสนุนการยอมรับเทคโนโลยีด้านการรับรู้ในการใช้งานง่าย สะดวกและไม่ยุ่งยาก สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were to 1) investigate the effects of work motivation, technology acceptance, and organizational culture on the work performance efficiency of personnel in these offices; and 2) compare work motivation, technology acceptance, and organizational culture influencing work performance efficiency. The sample consisted of 229 participants, including civil servants, contract employees, and temporary staff. The data were analyzed using descriptive statistics, including percentages, means, and standard deviations, as well as multiple regression analysis, t-tests, and F-tests

The research findings were:

1) Work motivation, in terms of motivation factors, technology acceptance, behavioral intention to use, and organizational culture, particularly adaptive organizational culture, were found to have a statistically significant influence on the work performance of personnel in the Provincial Cultural Offices at the .05 level.

2) A comparison of work motivation, technology acceptance, and Organizational Culture Affecting work performance efficiency of personnel, categorized by demographics, revealed that differences in age, marital status, and work experience length showed no significant effect on work performance. However, differences in gender, educational level, monthly income, and job position were associated with significant differences in turn led to differences in work performance efficiency.

Furthermore, establishing policies that promote the technology acceptance of based on perceived ease of use, convenience, and simplicity can significantly improve the efficiency of personnel within the organization.

Keywords: Work Motivation, Technology Acceptance, Organizational Culture, Work Performance Efficiency

บทนำ

วิวัฒนาการการบริหารราชการของไทยนั้นมีมาอย่างยาวนาน โดยในแต่ละยุคสมัยมีการบริหารราชการที่แตกต่างกัน โดยการที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในภาครัฐหรือระบบราชการไทยนั้น กลไกหลักที่ขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น คือ บุคลากรในภาครัฐ ที่ต้องช่วยกันปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน (ชาคริตส์ ปานผ่อง, 2564) โดยสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ คือ วิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาครัฐที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ทั้งนี้งานวิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้หน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 เป็นกรณีศึกษา ผู้วิจัยได้พิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่บุคลากรในสำนักงาน ในแนวคิดดังต่อไปนี้ 1) แรงจูงใจในการทำงาน ธนภรณ์ พรหมราย (2565) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูง (Herzberg,

1959) ว่าแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร 2) การยอมรับเทคโนโลยี เป็นแนวคิดที่ควรนำมาใช้พิจารณาประสิทธิภาพการทำงาน ชาคริตส์ ปานผ่อง (2564) ได้กล่าวถึงการยอมรับเทคโนโลยี จากทฤษฎีและแนวคิด Davis (1989) เป็นทฤษฎีที่เน้นศึกษาไปที่ปัจจัยต่าง ๆ อันนำมาซึ่งผลในการยอมรับที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ประกอบด้วย การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้และทัศนคติ 3) วัฒนธรรมองค์กร อธิษฐญา อิศระศักดิ์ (2565) ได้กล่าวถึงทฤษฎีและแนวคิดของ Daft เกี่ยวกับวัฒนธรรมหลัก 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบราชการ จากแนวคิดทั้ง 3 แนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นสามารถนำมาพิจารณาประสิทธิภาพการทำงาน ธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) กล่าวถึงทฤษฎีของ Peterson & Prowman (1953) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ข้อดังนี้ (1) คุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูง (2) ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร (3) เวลา คือ เหมาะสมและรวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น (4) ค่าใช้จ่าย ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงานอย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

โดยในปัจจุบันนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดแต่ละจังหวัดประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายช่วงอายุ ซึ่งทำให้เกิดข้อแตกต่างกันทางด้านความคิด ทัศนคติ และรูปแบบในการทำงานของแต่ละบุคคลค่อนข้างมาก รวมทั้งในปัจจุบันในส่วนของงานราชการมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ไม่มี ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีด้วยเหตุนี้อาจจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพลดลง แม้ว่าจะมีงานวิจัยศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานภาครัฐหลายแห่ง แต่ยังไม่พบการศึกษาบูรณาการของทั้ง 3 ปัจจัยร่วมกันในบริบทสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด จากกรณีดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีไปใช้ในการปรับปรุงงานด้านการบริหารและส่งเสริมปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 โดยจำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานรายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 มุ่งเน้นตัวแปร ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) การยอมรับเทคโนโลยี 3) วัฒนธรรมองค์กร และ 4) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยนี้คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ และลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 จำนวน 534 คน (กระทรวงวัฒนธรรม, 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการ จ้างเหมาบริการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 229 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่สำหรับสถานที่ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ธนภรณ์ พรณราย (2565) กล่าวว่า ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson & Prowman (1953) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานไว้ 4 ข้อดังนี้ (1) คุณภาพของงาน จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร (2) ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด (3) เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น (4) ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

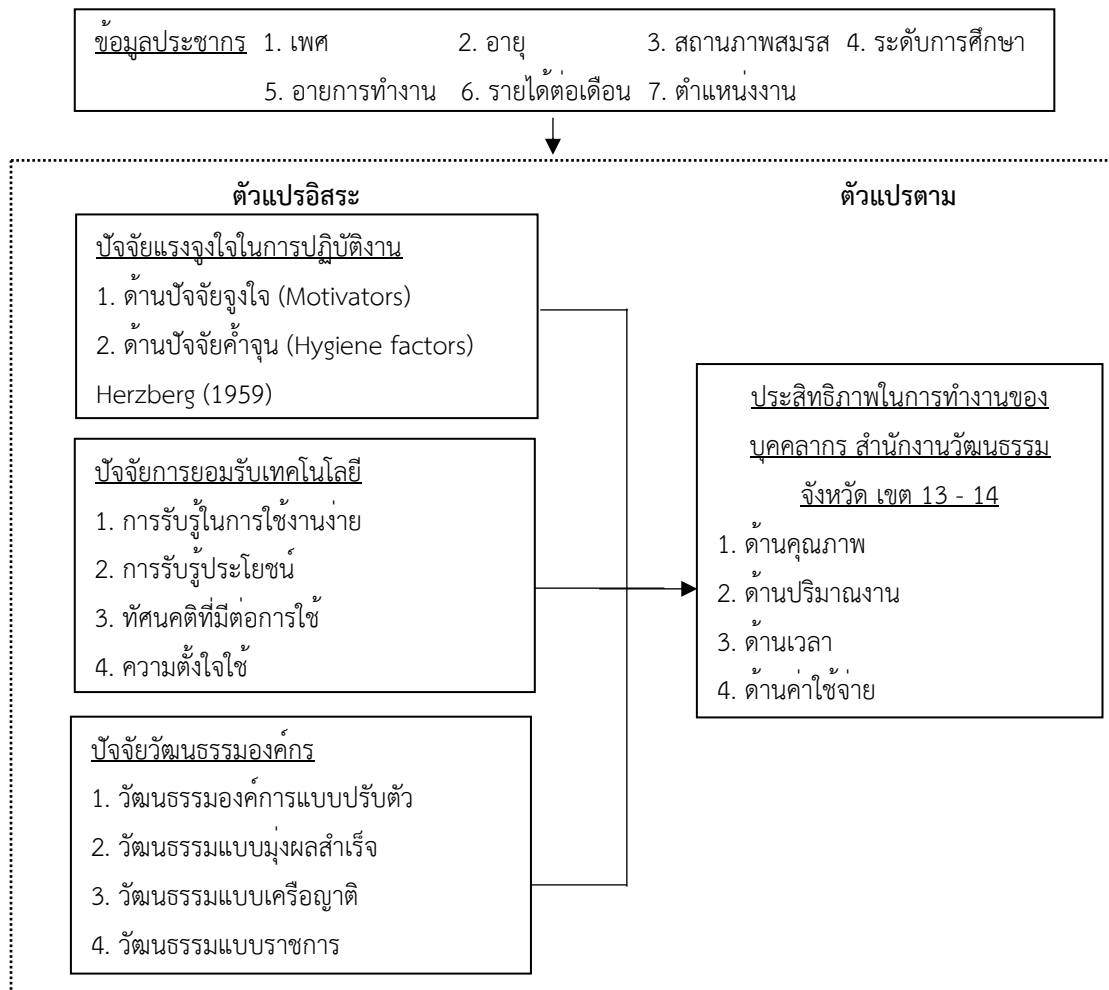
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน พชร พันธ์แต่ไทย (2564) กล่าวว่า ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-factor Theory) Herzberg (1959) มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักในงานของตน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลได้ใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยค่าเงินเป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยแรงจูงใจต่าง ๆ เหล่านี้ของบุคคลที่ปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี ฌูบัสส์ กุลางกูร (2566) กล่าวว่า ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) Davis (1989) ประกอบด้วย การรับรู้การใช้งานง่าย (Perceive Ease of Use) ในการใช้งานคือความเชื่อที่คาดหวังต่อการใช้งาน การรับรู้ประโยชน์ (Perceive Usefulness) คือการรับรู้ที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาขึ้นแล้วจะทำให้ผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้งานมีประสิทธิภาพดีขึ้น ทักษะที่มีต่อการใช้ (Attitude toward Use) คือการรับรู้ถึงประโยชน์จึงเกิดทัศนคติที่ดีซึ่งจะส่งผลไปยังความตั้งใจใช้เทคโนโลยี (Intention to Use)

ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สันติสุข พัทธ์ศิรี (2565) กล่าวว่า ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร Daft (1999) ได้แบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว คือ วัฒนธรรมองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง เน้นการตอบสนองต่อภายนอกองค์กร สมาชิกในองค์กรมีเสรีภาพในการดำเนินการ และการตัดสินใจตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ การทดลองและการเสี่ยงความผิดพลาดจากการทดลองทำ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีเสถียรภาพสูง มั่นคงและมุ่งมั่นภายในองค์กร เน้นความเป็นระเบียบแบบแผน การทำตามกฎระเบียบ เชื่อฟังและทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เน้นความเป็นเหตุเป็นผล ทำงานตามขั้นตอนและความมีธรรมาภิบาล รักษาสภาพเดิมหากสภาพแวดล้อมไม่เปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมแบบเครือข่าย หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง และมุ่งมั่นภายในองค์กรที่ให้ความสนใจและการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในองค์กรหรือการทำงานเป็นทีม ซึ่งนิยมทำตามประเพณีปฏิบัติ บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่น มีความห่วงใยช่วยเหลือกันเหมือนสมาชิกในครอบครัว เน้นความเท่าเทียมยุติธรรม วัฒนธรรมแบบราชการ หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีเสถียรภาพสูง ไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น เน้นการยอมรับจากภายนอกองค์กรและการบรรลุผลสำเร็จให้สมบูรณ์และดีที่สุด เน้นความขยัน ความมุ่งมั่น การแข่งขันในที่ทำงานเพื่อสร้างผลงาน สรุปได้ว่า ทฤษฎีของ Daft จำแนกวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดการวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 การยอมรับเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ และลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 534 คน (กระทรวงวัฒนธรรม, 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ จ้างเหมาบริการ และลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 จำนวน 229 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์

ยามาเน (Yamane, 1973) และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีกำหนดแบ่งชั้นภูมิ (Stratification) โดยกำหนดให้ทุกจังหวัดในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และ เขต 14 มีโอกาสถูกสุ่มตัวอย่างอย่างเท่าเทียมกัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้อมูลปฐมภูมิ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร (3) เกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากร (4) เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (5) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 5 ท่านหาค่าความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ของการ โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อมีค่าเท่ากับ .80 – 1.00 ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ Rovinelli & Hambleton (1977) นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลที่ได้จากการทดลองใช้หาค่าสัมประสิทธิ์ (Alpha-Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยวิธี Tolerance และ VIF (Variance Inflation Factor)

ปัจจัย	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ปัจจัยจูงใจ	.24	4.12
ปัจจัยค่าจูน	.26	3.81
การรับรู้ในการใช้งานง่าย	.10	9.22
การรับรู้ประโยชน์	.11	8.98
ทัศนคติที่มีต่อการใช้	.92	1.08
ความตั้งใจใช้	.25	3.97
แบบปรับตัว	.11	9.10
แบบมุ่งผลสำเร็จ	.10	9.31
แบบเครือข่าย	.11	8.78
แบบราชการ	.67	1.47

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมเพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบค่า Tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรพยากรณ์ พบค่า Tolerance ของตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง .10-.92 เป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ที่กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า .01 และ

ค่า VIF (Variance inflation factor) มีค่าอยู่ระหว่าง 1.08–9.31 เป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al (2010) ค่า VIF ที่ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวแปรไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมหรือภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้จะเห็นได้ว่าตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวแปรเป็นตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเขต 13 และเขต 14

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	(P-Value)
	B	Std. Error	Beta		
ด้านปัจจัยจูงใจ	.13	.05	.16	2.55*	.01
ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี	.38	.05	.40	7.06*	.00
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	.22	.04	.34	5.27*	.00
Constant = 1.33, F = 191.73, R=.84, R ² = .71, R ² _{adj} = .71					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และด้านปัจจัยจูงใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .84 และมีอำนาจในการพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวน (R²) ได้ร้อยละ 71 (R² = .71, R²_{adj} = .71) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (F = 191.73, p < .01)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ มากที่สุด มีค่า Beta เท่ากับ .40 (B = .38, t = 7.06, p < .01) 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีอิทธิพลเชิงบวกเป็นลำดับถัดมา มีค่า Beta เท่ากับ .34 (B = .22, t = 5.27, p < .01) 3) ด้านปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลเชิงบวกน้อยที่สุด มีค่า Beta เท่ากับ .16 (B = .13, t = 2.55, p = .01) และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ (Regression Equation) ได้ 2 รูปแบบ คือ รูปแบบคะแนนดิบ (มีค่าคงที่) และรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (ไม่มีค่าคงที่) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{กำหนดให้ } Y &= \text{ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ} & X_2 &= \text{ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว} \\ X_1 &= \text{ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี} & X_3 &= \text{ด้านปัจจัยจูงใจ} \end{aligned}$$

รูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized)

$$Y = 1.33 + .38(X_1) + .22(X_2) + .13(X_3)$$

รูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized)

$$Z_y = .40(Z_{x1}) + .34(Z_{x2}) + .16(Z_{x3})$$

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 โดยจำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบค่าความแตกต่างรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเขต 13 และเขต 14 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านปัจจัยจูงใจ	4.27	.70	4.58	.57	3.58*	.00
ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี	4.50	.61	4.74	.46	3.81*	.00
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	4.16	.95	4.57	.68	3.81*	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า เพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเขต 13 และเขต 14 จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	อายุ							
	ต่ำกว่า 30 ปี		30-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านปัจจัยจูงใจ	4.57	.62	4.44	.64	4.34	.70	4.43	.62
ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี	4.69	.50	4.71	.45	4.50	.70	4.55	.57
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	4.51	.80	4.43	.80	4.18	.98	4.40	.73

จากตารางที่ 4 พบว่า อายุต่ำกว่า 40 ปี ให้ความสำคัญต่อด้านปัจจัยจูงใจและด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยีสูงสุด และอายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวสูงสุด

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเขต 13 และเขต 14 จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.26	.42	.99	.39
	ภายในกลุ่ม	225	95.38	.42		
	รวม	228	96.65			
ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	3	1.86	.62	2.08	.10
	ภายในกลุ่ม	225	66.99	.29		
	รวม	228	68.86			
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	3	2.85	.95	1.36	.25
	ภายในกลุ่ม	225	156.49	.69		
	รวม	228	159.35			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเขต 13 และเขต 14 จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	สถานภาพสมรส					
	โสด		สมรส		หมาย/หย่าร้าง /แยกกันอยู่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านปัจจัยจูงใจ	4.49	.64	4.41	.64	4.12	.82
ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี	4.68	.52	4.56	.59	4.66	.43
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	4.46	.84	4.34	.80	3.95	.98

จากตารางที่ 6 พบว่า ทุกสถานภาพสมรสให้ความสำคัญต่อด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยีสูงสุด

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเขต 13 และเขต 14 จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.17	.58	1.38	.25
	ภายในกลุ่ม	226	95.48	.42		
	รวม	228	96.65			
ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2	.77	.39	1.28	.28
	ภายในกลุ่ม	226	68.09	.30		
	รวม	228	68.86			
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	2.34	1.17	1.68	.18
	ภายในกลุ่ม	226	157.01	.69		
	รวม	228	159.35			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเขต 13 และเขต 14 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านปัจจัยจูงใจ	4.04	.56	4.37	.68	4.58	.58
ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี	4.06	.62	4.59	.57	4.76	.45
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	4.13	.84	4.32	.87	4.53	.75

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปให้ความสำคัญต่อด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยีสูงสุด และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวสูงสุด

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเขต 13 และเขต 14 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.14	2.07	5.05*	.00
	ภายในกลุ่ม	226	92.51	.40		
	รวม	228	96.65			
ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2	4.92	2.46	8.70*	.00
	ภายในกลุ่ม	226	63.93	.28		
	รวม	228	68.86			
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	3.18	1.59	2.30	.10
	ภายในกลุ่ม	226	156.16	.69		
	รวม	228	159.35			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อด้านปัจจัยจูงใจและด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe Test พบว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยจูงใจ และด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี แตกต่างกับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความเห็นเกี่ยวกับด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยีแตกต่างกับระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยีและวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเขต 13 และเขต 14 จำแนกตามอายุการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	อายุการทำงาน											
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21-25 ปี		26 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
ปัจจัยจูงใจ	4.54	.60	4.35	.69	4.32	.67	4.65	.61	4.71	.49	4.33	.62
ความตั้งใจใช้เทคโนโลยี	4.75	.41	4.58	.59	4.52	.59	4.76	.53	4.80	.40	4.47	.64
ด้านวัฒนธรรมองค์กร แบบปรับตัว	4.47	.82	4.34	.91	4.09	.93	4.70	.68	4.62	.77	4.24	.65

จากตารางที่ 10 พบว่า ทุกช่วงอายุการให้ความสำคัญต่อด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยีสูงสุด

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 จำแนกตามอายุการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	5	4.06	.81	1.95	.08
	ภายในกลุ่ม	223	92.58	.41		
	รวม	228	96.65			
ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	5	2.93	.58	1.98	.08
	ภายในกลุ่ม	223	65.92	.29		
	รวม	228	68.86			
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	5	5.15	1.02	1.48	.19
	ภายในกลุ่ม	223	154.21	.69		
	รวม	228	159.36			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเขต 13 และเขต 14 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยีและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน											
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,0001- 20,000 บาท		20,0001- 30,000 บาท		30,0001- 40,000 บาท		40,0001- 50,000 บาท		ตั้งแต่ 50,001 ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
ด้านปัจจัยจูงใจ	4.14	.60	4.38	.70	4.39	.67	4.52	.58	4.77	.48	4.45	.59
ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี	4.18	.56	4.57	.61	4.67	.47	4.76	.46	4.91	.30	4.55	.58
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	4.30	.70	4.29	.96	4.34	.81	4.52	.77	4.75	.52	4.33	.76

จากตารางที่ 12 พบว่า รายได้ต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไป มีความสำคัญด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยีสูงที่สุด และรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวสูงที่สุด

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเขต 13 และเขต 14 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	5	4.84	.96	2.35*	.04
	ภายในกลุ่ม	223	91.80	.41		
	รวม	228	96.65			
ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	5	5.53	1.10	3.89*	.00
	ภายในกลุ่ม	223	63.32	.28		
	รวม	228	68.86			
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	5	5.45	1.09	1.58	.16
	ภายในกลุ่ม	223	153.90	.69		
	รวม	228	159.35			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อ ด้านปัจจัยจิตใจและด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe Test พบว่า ความเห็นด้านแรงจูงใจ รายได้ต่อเดือน 40,0001-50,000 บาท มีความเห็นแตกต่างกับรายได้ต่อเดือนในช่วงไม่เกิน 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่าง ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความเห็นแตกต่างกับรายได้ต่อเดือน 10,001-50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท มีความเห็นแตกต่างกับรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาทและรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 50,001 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่าง ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท มีความเห็นแตกต่างกับรายได้ต่อเดือน 10,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเขต 13 และ เขต 14 จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	ตำแหน่งงาน											
	ผู้อำนวยการกลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย		ข้าราชการระดับชำนาญการ		ข้าราชการระดับปฏิบัติการ		พนักงานราชการ		จ้างเหมาบริการ		ลูกจ้างชั่วคราว	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
ด้านปัจจัยจิตใจ	4.50	.60	4.57	.56	4.67	.55	3.96	.65	4.19	.67	4.20	1.13
ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี	4.55	.75	4.77	.43	4.83	.38	4.48	.52	4.28	.68	4.33	.94
ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	4.48	.75	4.56	.69	4.63	.73	3.96	.85	4.09	.97	4.17	1.18

จากตารางที่ 14 พบว่า ทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยีสูงสุด

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	5	13.99	2.79	7.54*	.00
	ภายในกลุ่ม	223	82.66	.37		
	รวม	228	96.65			
ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	5	9.65	1.93	7.27*	.00
	ภายในกลุ่ม	223	59.22	.27		
	รวม	228	68.87			
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	5	14.17	2.83	4.35*	.00
	ภายในกลุ่ม	223	145.18	.65		
	รวม	228	159.35			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe Test พบว่า ด้านแรงจูงใจ พนักงานราชการ มีความเห็นแตกต่างกับผู้อำนวยการกลุ่ม/หัวหน้าฝ่าย ข้าราชการระดับชำนาญการ และข้าราชการระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จ้างเหมาบริการมีความเห็นแตกต่างกับข้าราชการระดับชำนาญการ และข้าราชการระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นแตกต่างกับข้าราชการระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่าง ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ และลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นแตกต่างกับ ข้าราชการระดับชำนาญการ และข้าราชการระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่าง ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว พนักงานราชการ มีความเห็นแตกต่างกับ ข้าราชการระดับชำนาญการ และข้าราชการระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จ้างเหมาบริการมีความเห็นแตกต่างกับข้าราชการระดับชำนาญการ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ และพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่าง

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 พบว่า อิทธิพลของ

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฯ ได้ร้อยละ 71.5 มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 84.8 จากผลการวิเคราะห์สามารถนำมาเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z(\text{ประสิทธิภาพในการทำงาน}) = .16(\text{ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ}) + .40(\text{ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีด้านความตั้งใจใช้}) + .34(\text{ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรการปรับตัว})$$

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 โดยจำแนกตามข้อมูลประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส และอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่ต่างกัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความมั่นคงส่วนบุคคลและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ใช่ตัวแปรหลักต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเขต 13 และเขต 14 ในด้านของเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน แสดงว่าบุคลากรเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ความตั้งใจใช้เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวสูงกว่าเพศชายอย่างเห็นได้ชัด สอดคล้องกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี ที่มีความตื่นตัวและมุมมองเชิงบวกต่อการยอมรับเทคโนโลยีมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสะท้อนถึงความพร้อมในการเป็นแกนนำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ของกลุ่มประชากรดังกล่าวช่องว่างสำคัญด้านรายได้และตำแหน่งงาน ความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงาน สะท้อนให้เห็นช่องว่างทางความคิดที่ชัดเจนระหว่างกลุ่มข้าราชการกับกลุ่มนอกระบบข้าราชการ (พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ และลูกจ้างชั่วคราว) ในทุกมิติ โดยกลุ่มข้าราชการและกลุ่มผู้มีรายได้สูงมีมุมมองเชิงบวกต่อระบบแรงจูงใจ การใช้เทคโนโลยี และการปรับตัวของวัฒนธรรมองค์กรมากกว่ากลุ่มลูกจ้างและผู้มีรายได้น้อย ข้อมูลเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานควรยกเลิกนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบเหมารวม (One-size-fits-all) แล้วหันมาใช้กลยุทธ์แบบจำแนกกลุ่ม (Segmented HR Strategy) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและหนุนเสริมกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวให้สามารถเข้าถึงทรัพยากรและระบบเทคโนโลยีได้อย่างเท่าเทียม

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งเร้าภายในที่ตอบสนองความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ โดยเฉพาะบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐที่มุ่งเน้นการบริการสาธารณะและการขับเคลื่อนงานเชิงคุณค่า เช่น งานด้านวัฒนธรรม เมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) และมีความท้าทายในลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) จะส่งผลให้เกิดความผูกพันและแรงขับเคลื่อนภายในตนเอง (Intrinsic Motivation) ทำให้อยากทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ระบุว่า ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งดึงดูดให้บุคคลเกิดความพึง

พอใจในการทำงานและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 66.20 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญาภา ศิลาอ่อน (2566) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยทุกด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า การยอมรับเทคโนโลยี ด้านความตั้งใจใช้เทคโนโลยี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยี (Behavioral Intention to Use) เป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่สะท้อนถึงความพร้อมและการเปิดรับเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ของบุคลากรในการนำมาปรับใช้กับการทำงาน ในบริบทของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดซึ่งในปัจจุบันต้องเผชิญกับการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมในมิติเชิงเศรษฐกิจและสังคม เช่น การส่งเสริม Soft Power หรือการจัดเก็บฐานข้อมูลมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมในรูปแบบดิจิทัล เมื่อบุคลากรมีความตั้งใจ ทักษะที่ดี และตระหนักรู้ว่าเทคโนโลยีเหล่านั้นช่วยประหยัดเวลา ลดความผิดพลาด และช่วยให้การประสานงานกับเครือข่ายวัฒนธรรมในพื้นที่รวดเร็วขึ้น บุคลากรย่อมเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุนการทำงานอย่างเต็มใจ ส่งผลให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ของ Davis ที่อธิบายว่า ความตั้งใจในการใช้งานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการใช้งานจริง ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวกรณ์ คำชมภู (2564) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ในจังหวัดลำพูน พบว่า การรับรู้ความสอดคล้อง ความง่ายต่อการใช้งาน ประโยชน์ บรรทัดฐานบุคคล และการควบคุมพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมความตั้งใจในการใช้งาน และส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชาคริตส์ ปานผ่อง (2564) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง ที่พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และส่งผลให้มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเขต 13 และเขต 14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptive Culture) เป็นค่านิยมและการประพฤติปฏิบัติที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่น การเปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็ว ในบริบทของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ซึ่งต้องบูรณาการงานร่วมกับเครือข่ายภาคประชาชน ราษฎร์ชาวบ้าน และนโยบายส่วนกลางที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลาเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ หากองค์กรมี

วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ เรียนรู้จากความผิดพลาด และพร้อมปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้ทันสมัย จะช่วยลดขั้นตอนที่ยุ่งยากและเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถคิดค้นแนวทาง การจัดกิจกรรม หรือการส่งเสริมงานวัฒนธรรมในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท้นต่อสถานการณ์ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของเดนิสัน (Denison's Organizational Culture Model) ที่ระบุว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบปรับตัวสูง จะสามารถแปลงความต้องการของสภาพแวดล้อมภายนอกให้เป็นการปฏิบัติภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริตส์ ปานม่วง (2564) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมากที่สุด และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิษฐญา อิศระศักดิ์ (2565) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในรูปแบบการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 4 พบว่า บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเขต 13 และเขต 14 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยสามารถอภิปรายผลแยกตามประเด็นได้ดังนี้

1. ประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน "ไม่แตกต่างกัน" พบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นหน่วยงานราชการที่มีโครงสร้างองค์กร ระบบการทำงาน และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standardization) บุคลากรทุกกลุ่มไม่ว่าจะกลุ่มช่วงอายุใด มีสถานภาพสมรสแบบใด หรือมีอายุการทำงานมากน้อยเพียงใด ต่างต้องปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบข้อบังคับ แผนงานประจำปี และเป้าหมายการขับเคลื่อนงานวัฒนธรรมของกระทรวงในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ การถ่ายทอดงานและการทำงานเป็นทีมที่เป็นระบบ ช่วยลดช่องว่างด้านอายุและประสบการณ์ ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถขับเคลื่อนงานในหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพได้ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุภา ศิลาอ่อน (2566) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน "แตกต่างกัน" พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คุณลักษณะเฉพาะของตัวแปรเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อบทบาท ชีตความสามารถ และแรงขับเคลื่อนในการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานและระดับการศึกษาที่สูงกว่า มักจะมีความรับผิดชอบในงานเชิงกลยุทธ์ การวางแผน และการบูรณาการเครือข่ายวัฒนธรรม ซึ่งต้องใช้ทักษะการวิเคราะห์ขั้นสูง จึงทำให้แสดงประสิทธิภาพใน

แง่คุณภาพของงานเด่นชัดกว่า ขณะที่ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันย่อมส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ความมั่นคง และแรงจูงใจในการทุ่มเททำงาน ในส่วนของปัจจัยด้านเพศ อาจส่งผลต่อความถนัด ความละเอียดรอบคอบ หรือรูปแบบการประสานงานภาคสนามกับชุมชนและการจัดการพิธีการทางศาสนาและวัฒนธรรมในพื้นที่ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผลลัพธ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของบุคลากรมีความแตกต่างกันตามไปด้วย ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ที่พบว่า บุคลากรที่มีเพศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

ใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence) อ้างอิงในการทำแผนงาน (Data-Driven Decision Making) เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นปัจจัยด้านการเปิดรับเทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมขององค์กรสูงสุดถึงร้อยละ 40 คำนึงต่อการลงทุนในยุคดิจิทัลมากกว่าการปรับระบบแรงจูงใจเพียงอย่างเดียวเป็นแนวทางการตัดสินใจ และการจัดลำดับความสำคัญในการบริหาร (Prioritization) สำหรับ ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (Human Resources) ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ "ในการบริหารงบประมาณและเวลาเพื่อความคุ้มค่าตามลำดับ ดังนี้

อันดับ 1: ความตั้งใจใช้เทคโนโลยี (ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน +.40) ตัวแปรที่มีพลังเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงที่สุด ถ้าหากบุคลากรมีความตั้งใจ มีทัศนคติที่ดี และพร้อมที่จะเปิดรับและใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะสูงขึ้นอย่างชัดเจน

แนวปฏิบัติที่ 1 ลงทุนกับ Technology Adoption ความตั้งใจใช้เทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด (.40) สิ่งที่ต้องคำนึงต้องปฏิบัติคือการลงทุนกับระบบโครงสร้างพื้นฐาน ยังต้องสร้างความตั้งใจในการใช้ให้กับบุคลากร เช่น จัดอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการใช้งานที่เข้าใจและเข้าถึงง่าย มีทีม Support ที่ดี หรือแสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีนี้ช่วยลดภาระงานอย่างไร เพื่อลดแรงต้านและเพิ่มความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี

อันดับ 2: วัฒนธรรมองค์กรด้านการปรับตัว (ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน +.34) มีความสำคัญรองลงมา หน่วยงานราชการ อาจมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยืดหยุ่น พร้อมการปรับตัวตามสถานการณ์และช่วยสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

แนวปฏิบัติที่ 2 (ปรับฐานราก) สร้างวัฒนธรรมที่พร้อมปรับตัว (Agility) การปรับตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงถึง .34 องค์กรต้องลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ยุ่งยาก (Bureaucracy) เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดสร้างสรรค์และสร้างบรรยากาศให้สอดคล้องกับความต้องการการปรับตัวภายในองค์กร

อันดับ 3: แรงจูงใจในการทำงาน (ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน +.16) ส่งผลน้อยที่สุดใน 3 ปัจจัย เมื่อตัวแปรอื่นคงที่แต่ยังส่งผลในเชิงบวก หมายความว่า การเติมสิ่งจูงใจ เช่น โบนัส ค่าชมเชย หรือความก้าวหน้า มีความจำเป็นต้องทำควบคู่ไปพร้อมกับทุกปัจจัย

แนวปฏิบัติที่ 3 (ประคับประคอง) รักษามาตรฐานแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .16 แม้จะน้อยกว่าปัจจัยอื่น แต่อาจจะใช้การปรับปรุงระบบประเมินผลงานการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการให้รางวัลที่ตรงจุด โดยไม่ต้องถึงขั้นรื้อระบบสวัสดิการทั้งหมดหากงบประมาณจำกัด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป คือ

1. การศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ภายใต้ช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap)
2. การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 ที่อยู่ในสภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome)

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เขต 13 และเขต 14 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูลเชิงลึกอันมีคุณค่าต่อการดำเนินการวิจัย และขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความทุกท่าน ที่กรุณาใช้เวลาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการจากท่านมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการปรับปรุงคุณภาพของงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะสามารถสร้างประโยชน์และเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงวัฒนธรรม. (2566). *โครงสร้างกระทรวงวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. <https://www.m-culture.go.th/th/organization-chart>.
- ชาคริตส์ ปานผ่อง. (2564). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.]
- ณัฐปภัสร กุลางกูร. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ สังกัดสำนักตรวจเงินแผ่นดิน จังหวัดในเขตพื้นที่ภาคใต้*. [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.]. <https://kb.psu.ac.th/server/api/core/bitstreams/972dd2c0-7a61-4a2e-8b82-862dfb570762/content>
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.]
- พัชร พันธ์แดงไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.]. <https://opac.ur.ac.th/bibitem?bibid=b00115693>
- พิชญาภา ศิลาอ่อน. (2566). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. [สารนิพนธ์ตามปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.]. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4884>
- ยุวกรณ์ คำชมภู. (2564). *การรับรู้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน*

- จังหวัดลำพูน. [การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.] <http://202.28.38.45/dspace/bitstream/123456789/834/1/6206402006.pdf>
- สันติสุข พัทธ์คีรี. (2565). รูปแบบความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การและสมรรถนะในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.]. <http://rsuir-library.rsu.ac.th/bitstream/123456789/1964/1/MAJOR%20SUNTHISOOK%20PHITAKKEEREE.pdf>
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.]. <https://kb.psu.ac.th/server/api/core/bitstreams/7a13772e-0aeb-49a0-a95d-4877a241225b/content>
- อธิษฐญา อิศระศักดิ์. (2565). ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน. [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.]. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4741>
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 318-339.
- Hair, J. F. et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. Upper Saddle River. Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Dryden Press: Harcourt College Publishers.
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business organization and Management*. (3rd ed.). Irwin.
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(2), 49-60
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). Harper and Row.