

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม

Factors Affecting Work Motivation among Officers of the Bang Kho Laem District Office

เกศินี ชันไพบูลย์

Kesinee Chanpiboon

นักศึกษานิเทศศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม ถนนเพชรเกษม เขตภาษีเจริญ กทม. 10160

Graduate student in Master of Public Administration degree of Public Administration, Siam University Petkasem Road,

Phasicharoen, Bangkok 10160, Thailand

E-mail: ning_bma@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม โดยอาศัยสมมติฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานเขตบางคอแหลม จำนวน 274 คน โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล/สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล/สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ โดยการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทดสอบค่าไคสแควร์ และวัดทิศทาง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านค่าเกมมา ที่ระดับความสัมพันธ์ทางสถิติที่ .05 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม คือ นโยบายและการบริหาร และผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลมอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตบางคอแหลม

Abstract

This research had objectives to study factors that affected staff performance motivation and level of staff performance motivation at the Bang Khor Laem District office, to propose guidelines to encourage the staff performance motivation. Samples in the study were 274 officers and permanent employees of Bang Khor Laem

District office. Tool of the study used was questionnaire to collect data. Statistics used in analyzing data were quantitative statistics: frequency, hypothesis testing by Chi-square and relationship direction testing by gamma at significant level of .05. The findings were showed that factors that affected the staff performance motivation were policy and administration, and benefits which revealed staff performance motivation level was low to medium. The factors were age, educational level, income, performance success, policy and administration, and also benefits at the significant level of .05.

Keywords: motivation, performance to staff, BangKhorLaem distric office

1. บทนำ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำงาน เนื่องจากผู้บริหารนั้นเป็นผู้กำหนดนโยบาย การวางแผนงาน การจัดองค์กร การควบคุมบังคับบัญชา และที่สำคัญก็คือการจูงใจจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องชักจูงให้ผู้ทำงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ให้เกิดความทุ่มเทความสามารถที่มีในการทำงานยอมทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ในที่สุด และยังนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพ คนหรือบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีความต้องการที่หลากหลาย มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป และในหลายกรณีก็ไม่สามารถจะคาดคะเนพฤติกรรมได้ล่วงหน้าว่าจะเป็นอย่างไร ทั้งๆ ที่พฤติกรรมเหล่านั้น มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน ในความจริงแล้วการทำงานไม่ใช่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของความรู้ความสามารถของบุคคลแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น สิ่งสำคัญยิ่งกว่า คือการมีแรงจูงใจและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยการแสดงพฤติกรรมที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน เราจะยอมรับ

กันว่า ในปัจจุบันนี้พลังความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่ได้มีการนำออกมาใช้ทั้งหมด มีการนำออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพียงบางส่วนเท่านั้น ยังมีพลังความรู้ความสามารถอีกหลากหลายซึ่งยังถูกเก็บและซ่อนอยู่ในตัวบุคคล โดยยังมิได้มีโอกาสนำออกมาใช้เพื่อประโยชน์และเกิดความสำเร็จของงานอย่างเต็มที่ บุคคลากรจะทำงานหรือแสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมาก็เพราะมีแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้เขาแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อแสดงความต้องการของเขานั้นเอง

สำนักงานเขตบางคอแหลม เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจหน้าที่หลากหลาย จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรเป็นจำนวนมาก และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากบุคลากรเหล่านั้นหมดไฟ หรือไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลเสียกับสำนักงานเขตบางคอแหลม และส่งผลไปถึงผู้มาใช้บริการ ซึ่งนั่นก็คือประชาชน โดยในปี พ.ศ. 2555 – 2556 มีจำนวนบุคลากร ขาดงาน ลางาน มาสายเป็นจำนวนมาก โดยที่ข้าราชการเฉลี่ยปีละ 7 – 18 วัน ลูกจ้างประจำเฉลี่ยปีละ 8 – 12 วัน ซึ่งเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาจากการขาดแรงจูงใจ ขาดสิ่งกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น หรือขาดความสนใจในงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สะท้อนให้เห็นถึงบุคลากรใน

สำนักงานเขต ขาดแรงกระตุ้นและสิ่งเร้าในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความท้อแท้สิ้นหวังและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะส่งผลเสียต่อองค์กรในระยะยาว

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องหาวิธีที่ทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญในประเด็นการสร้างแรงจูงใจ

ดังนั้นผู้เขียนจึงมีความสนใจในปัญหาดังกล่าว โดยได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้ในการปรับปรุงหาแนวทางสำหรับการพัฒนาองค์กรให้มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเดิม รวมทั้งหาแนวทางที่จะเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้องค์กรขับเคลื่อนต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะส่งผลต่อคุณภาพในการให้บริการประชาชนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม
- 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลมผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

3.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตบางคอแหลม จำนวนทั้งสิ้น 660 คน (ข้อมูลจากฝ่ายปกครอง สำนักงานเขต บางคอแหลม ปี 2557)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากขนาดประชากรทั้งหมด โดยใช้วิธีคำนวณสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยใส่ค่าไว้ 10 % คือ 25 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 274 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling Method) คัดเลือกโดยการสุ่มจากชื่อของบุคลากรจากหน่วยงานทั้งหมดในสำนักงานเขตบางคอแหลม

3.2 เครื่องมือ

ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

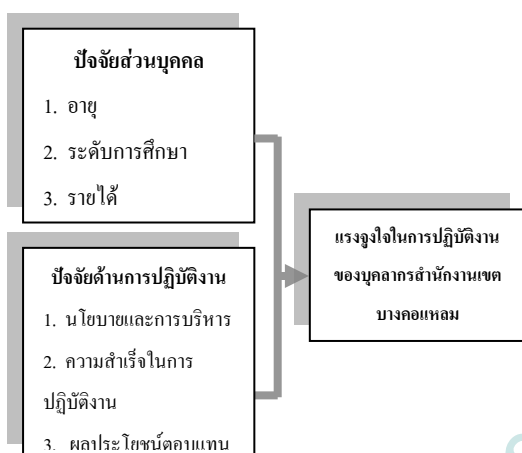
3.3 วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยอาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งใช้ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ดังกล่าว มาประกอบใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ดังนี้



ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วมาทำการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for Social Science Statistical) ประกอบด้วย

- 1) สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา เป็นสถิติที่ใช้ในการบรรยายคุณลักษณะทั่วไปของข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นโยบาย และการบริหาร สถานภาพการทำงาน
- 2) สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเป็นแบบไม่มีพารามิเตอร์ (Nonparametric) ได้แก่ ค่าไคสแควร์ มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

4. ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1) สรุปผลข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลมจำแนกตามช่วงอายุ พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลมส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาคือมีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9

ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของสำนักงานเขต บางคอแหลม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรของสำนักงานเขตบางคอแหลมส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาตรี 130 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4

รายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของสำนักงานเขตบางคอแหลม จำแนกตามรายได้ พบว่าบุคลากรของสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมา คือ มีรายได้ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวนคน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4

2) สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

2.1 นโยบายและการบริหาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลมด้านนโยบายและการบริหาร สามารถแยกพิจารณา ได้ดังนี้

ด้านนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มี

ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4

ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรพบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5

ด้านการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35

ด้านการบริหารงานแบบครอบครัวเดียวกัน พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35

ด้านนโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35

สรุป เนื่องจากหน่วยงานอาจจะมึนนโยบายระบบการบริหารที่ซับซ้อน และบุคลากรที่เพิ่งเริ่มมาปฏิบัติงานใหม่อาจจะยังไม่เข้าใจในนโยบายและระบบดังกล่าว จึงทำให้แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลมที่มีต่อนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการแนวคิดทฤษฎีของพยอม วงศ์สารศรี (2540: 211) กล่าวว่า แรงงูใจหมายถึง สภาวะใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งหวังที่จะทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

2.2 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลมด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานสามารถแยกพิจารณาได้ ดังนี้

ด้านการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น พบว่าบุคลากรสำนักงานเขต บางคอแหลม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35

ด้านการสามารถแก้ไขปัญหาด่าง ๆ จากจากปฏิบัติงานได้สำเร็จ พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35

ด้านผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1

ด้านผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9

ด้านผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35

ด้านผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่เสนอ พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35

สรุป เนื่องจากหน่วยงานไม่มีนโยบายในการกล่าวยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดี หรือปฏิบัติงานได้สำเร็จก่อนหรือทันกำหนดเวลา จึงทำให้แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขต บางคอแหลมด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยถึงปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของวิชัย แหวนเพชร (2548: 104-105) ให้ความหมายของการงูใจว่า การงูใจบุคคลให้รักที่จะทำงาน มี 2 ด้าน คือ ด้านบุคคลและด้านองค์กร เมื่อพนักงานมีแรงงูใจ

มุ่งมั่นในการทำงานก็จะทุ่มเทจนเกิดเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดีที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และสิทธิโชค วรานุสันติกุล (2530: 51-52) ได้แบ่งแรงงูใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) แรงงูใจภายใน เป็นแรงงูใจที่เกิดจากความต้องการของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรม เพื่อที่จะทำให้ตนเองมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและ เมื่อไรที่สามารถทำงานจนประสบผลสำเร็จได้ก็จะเกิดความพึงพอใจ

2) แรงงูใจภายนอก เป็นแรงงูใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับการกระตุ้น จากสิ่งงูใจนอกตัวบุคคล เช่น เงิน การเลื่อนตำแหน่ง โล่รางวัล คำชม เป็นต้น

2.3 ผลประโยชน์ตอบแทน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ด้านผลประโยชน์ตอบแทน สามารถแยกพิจารณา ได้ดังนี้

ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9

สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ มีความเหมาะสม พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3

ค่าตอบแทนที่ได้รับการปรับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ยุติธรรมและมีความเหมาะสม พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2

บัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานให้อยู่มีความเหมาะสม พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5

สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตบางคอ

แหลม ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1

3) แรงงูใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลมมีแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5

4) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ได้แก่

1) อายุ ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างบุคลากรที่มีอายุมากและบุคลากรที่มีอายุน้อย กับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม มีค่า Chi - Square เท่ากับ 115.01 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .00 ($p = .00$) ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด .05 แสดงว่าปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์กับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม

2) ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างบุคลากรที่มีการศึกษามากและบุคลากรที่มีการศึกษาน้อย กับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม มีค่า Chi - Square เท่ากับ 23.14 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .00 ($p = .00$) ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด .05 แสดงว่าปัจจัยด้านการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม

3) รายได้ ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างบุคลากรที่มีรายได้มากและบุคลากรที่มีรายได้น้อย กับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม มีค่า Chi - Square เท่ากับ 54.18 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .00 ($p = .00$) ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด .05 แสดงว่าปัจจัยด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม

4) นโยบายและการบริหาร ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างบุคลากรที่พอใจต่อนโยบายและการบริหาร และบุคลากรที่ไม่พอใจต่อนโยบายและการบริหาร กับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม มีค่า Chi - Square เท่ากับ 84.89 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .00 ($p = .00$) ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด .05 แสดงว่านโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ กับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม

5) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างบุคลากรที่พอใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและบุคลากรที่ไม่พอใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม มีค่า Chi - Square เท่ากับ 63.797 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .00 ($p = .00$) ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด .05 แสดงว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม

6) ผลประโยชน์ตอบแทน ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างบุคลากรที่พอใจผลประโยชน์ตอบแทนและบุคลากรที่ไม่พอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน กับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม มีค่า Chi - Square เท่ากับ 119.13 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .00 ($p = .00$) ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด .05 แสดงว่าผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ กับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม

สรุป เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานเขตบางคอแหลมเป็นลูกจ้างประจำ ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนอาจไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน

ที่ได้รับ จึงทำให้แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลมด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลางมนัส บุญวงษ์ (2537 : 37) ได้ให้ความหมายของแรงงูใจว่า สิ่งงูใจที่ให้ผลมี 2 อย่างคือ สิ่งงูใจที่เฉพาะเจาะจง ได้แก่ สิ่งงูใจด้านวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนเป็นการชดเชยหรือเงินรางวัลที่ได้ปฏิบัติงานมาอย่างดี และสิ่งงูใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น การมีเกียรติอำนาจ สิ่งงูใจที่เป็นความดีงาม เช่น ความภาคภูมิใจ และ สิ่งงูใจทั่วไป และถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2550: 53-54) กล่าวว่า คนเราแตกต่างกันไม่เฉพาะในเรื่องของความสามารถในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังแตกต่างกันในเรื่องของความเต็มใจที่จะปฏิบัติด้วย สิ่งนี้เรียกว่า การงูใจ แรงงูใจอาจหมายถึงความต้องการ ความจำเป็น แรงขับ หรือแรงกระตุ้นที่อยู่ภายในตัวบุคคล แรงงูใจจะถูกนำมามุ่งหน้าไปสู่เป้าหมาย

เป้าหมายเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล หมายถึง รางวัลที่หวังไว้ ซึ่งแรงงูใจถูกนำไปสู่เป้าหมายเหล่านี้ มีอยู่บ่อย ๆ ที่นักจิตวิทยาเรียกว่า สิ่งชวนใจ เช่น เงินเดือนค่าจ้างที่สูงขึ้น การยกย่องสรรเสริญ หรืออำนาจซึ่งมีความสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้นมา

ดังนั้น สรุปได้ว่า เนื่องจากแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลมอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ นโยบายและการบริหาร ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และสนับสนุนการอบรมให้ความรู้ใหม่เพื่อให้พัฒนาให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ จึงทำให้แรงงูใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลมอยู่ในระดับ ปานกลางถึงมาก

5. การอภิปรายผล

5.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ดังนี้

1) ด้านอายุ จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ดังนั้นจึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกตำแหน่งได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ โดยไม่ปิดกั้นความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ของแต่ละบุคคล

2) ด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำ ดังนั้นจึงควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรในสำนักงานเขต บางคอแหลมที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี ให้ได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเอง และ พัฒนางานของตนเอง

3) รายได้ จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีค่าตอบแทนสูงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีค่าตอบแทนน้อยกว่า ดังนั้น ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม เพื่อนำไปใช้ในการปรับฐานเงินเดือนและความเหมาะสมของค่าจ้างและ โบนัสประจำปี การเพิ่มเงินค่ารักษาพยาบาลให้แก่บุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม และครอบครัว

5.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

1) นโยบายและการบริหาร จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่พอใจในนโยบายงานการบริหารมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรมีการจัดให้มีการประชุม นโยบาย การบริหารงานให้บุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลมทราบทุกเดือน และเปิดโอกาสให้

ซักถาม และผู้บังคับการควรให้ความชัดเจนในด้านการปกครองและการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและควรมีการจัดอบรมสัมมนาพักค้างต่างจังหวัดให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการเชื่อมสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเป็นการละลายพฤติกรรม ทำให้ผู้บริหารได้พบปะผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น จึงควร

2) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงควรสนับสนุนบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลมที่มีตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าได้มีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เกิดความเชื่อมั่นในตนเองส่งผลให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีการมอบใบประกาศเกียรติคุณในการปฏิบัติงานตามลำดับเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อไป

3) ผลประโยชน์ตอบแทน จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่พอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่ไม่พอใจในผลตอบแทน ดังนั้นจึงควรมีรางวัลในการจูงใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จก่อนเวลา หรือปฏิบัติงานดีเด่นระดับผลงานเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งรางวัลอาจเป็นเงินรางวัลหรือสิ่งของอื่นๆเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นและควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนระดับเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำความเข้าใจให้บุคลากรทราบถึงหลักเกณฑ์วิธีการในการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นหรือปรับระดับให้สูงขึ้นอย่างถูกต้อง ถึงแม้ว่าผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตบางคอแหลม โดยภาพรวม

น้อย-ปานกลาง จากผลวิจัยที่ออกมาดังกล่าวสำนักงานเขตบางคอแหลมจึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างจริงจัง และเร่งรีบแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลมมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย คือ สำนักงานเขตบางคอแหลม ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานเขตบางคอแหลมเป็นลูกจ้างประจำ และผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง ซึ่งอาจเกิดจากนโยบายและการบริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรระดับล่าง ควรมีการยกย่องชมเชยเมื่องานสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานและหน้าที่ของตนและควรมีการให้รางวัล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะลูกจ้างประจำไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน หากไม่มีขวัญและกำลังใจ จะส่งผลต่อการทำงาน คือ ทำงานไปวัน ๆ เข้าชมเชยเข้าชม ซึ่งหากสำนักงานเขตบางคอแหลม ให้ความสำคัญกับลูกจ้างประจำ จะส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลมเพิ่มขึ้น

6. บทสรุป

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางคอแหลม” ดังกล่าว ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า นอกจากจะสามารถนำไปใช้เป็นสมมติฐานในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตอื่นๆ แล้ว ยังสามารถนำไปเป็นสมมติฐาน แนวคิด ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะการให้บริการประชาชน และสามารถนำไปเป็นกรอบแนวคิดสำหรับ

ผู้บริหารในการกำหนดแนวทางการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรในองค์กรได้อีกทางหนึ่งด้วย

7. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.สุเมธ แสงนิม นวล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณาจารย์ประจำสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ที่กรุณาให้คำปรึกษา ช่วยควบคุมและวางแนวทางในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการจัดทำสารนิพนธ์ รวมทั้งกรุณาช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของสารนิพนธ์ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์

8. เอกสารอ้างอิง

- พยอม วงศ์สารศรี. (2540) การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- วิชัย แหวนเพชร. (2548). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- มนัส บุญวงศ์. (2537) แรงจูงใจกับการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง/ มนัส บุญวงศ์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2530) จิตวิทยาการบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2550) การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช