

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตราชเทวี¹
MOTIVATION FOR THE WORK OF PERSONNEL UNDER
RATCHATHEWI DISTRICT OFFICE

สุภาพ ทาการ²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตราชเทวี โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตราชเทวี 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตราชเทวี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยอาศัยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตราชเทวี ทั้ง 10 ฝ่าย จำนวนทั้งสิ้น 832 คน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 270 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไค - สแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตราชเทวีอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Beta = 0.714)

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตราชเทวี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Study on work motivation of personnel under Ratchathewi District Office. The objective is 1. To study the level of motivation in the work of personnel under Ratchathewi District Office. 2. To study the factors affecting the motivation of personnel under Ratchathewi District Office, a quantitative research using questionnaires as a tool to collect data from the population group, namely personnel under the Ratchathewi District Office in all 10 departments, totaling 832 people, obtained a sample of 270 people used in the study. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation, chi-square, Pearson's product moment correlation, and multiple regression analysis.

The results of the study showed that the motivation of personnel under the Ratchathewi District Office was high. Factors affecting work motivation are advancement and job security, compensation and benefits. Relationship between colleagues and superiors The variables that most affected work motivation were progress and job security (Beta = 0.714).

Keywords: work motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐาน 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management) โดยเฉพาะ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์การและพัฒนาองค์การให้มีความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่งชั้นมากกว่าปัจจัยอื่น

สำนักงานเขตราชเทวี เป็นส่วนราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขและให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการในด้านต่าง ๆ ดังนั้น ในการทำงานจึงจำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคล ที่เพียงพอในการตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้มาติดต่อราชการและการที่หน่วยงานจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตราชเทวีมีขวัญกำลังใจที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานของตนเอง เนื่องจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตราชเทวีมีส่วนสำคัญในการประสานงานและสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ก็จะสามารถเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้น

แรงจูงใจจึงมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงมีความอดทนอดกลั้น แม้ต้องพบเจอกับปัญหาหรืออุปสรรคมากมายแค่ไหน แรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายวางไว้

ในช่วงระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา มีจำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ขอย้ายหน่วยงาน ขอโอนไปรับราชการต่างสังกัด และขอลาออกจากราชการมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามกลับมีบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเพื่อมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างน้อยลง ทำให้ปัจจุบันเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เนื่องจากไม่สามารถสรรหาบุคลากรมารับการเจริญเติบโตของหน่วยงานหรือทดแทนการทำงานในส่วนที่ขาดได้ ทำให้เกิดการดำเนินงานที่ไม่ต่อเนื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง การรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ จึงมีความสำคัญกับหน่วยงานเป็นอย่างยิ่งผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างมากในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรดังกล่าวให้สามารถยืนระยะในการทำงานได้นานตามที่หน่วยงานต้องการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้ศึกษาซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าทุ่งใหญ่นเรศวร จังหวัดกาญจนบุรี ได้ตระหนักถึงข้อมูลข้างต้นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าทุ่งใหญ่นเรศวร จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าทุ่งใหญ่นเรศวร จังหวัดกาญจนบุรีมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน สักยภาพในการทำงานส่งผลให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

คำถามในการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าทุ่งใหญ่นเรศวร จังหวัดกาญจนบุรีอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าทุ่งใหญ่นเรศวร จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าทุ่งใหญ่นเรศวร จังหวัดกาญจนบุรี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. **ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom Expectancy Theory)** เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นการสร้างภาวะจูงใจด้วยปัจจัย 3 ประการ ที่กำหนดพฤติกรรมของพนักงาน

1.1 คุณค่าของสิ่งล่อใจที่มีต่อพนักงานโดยตรง เช่น การประกาศเกียรติคุณ การได้รับเบี่ยชยัน การเลื่อนตำแหน่ง

1.2 พนักงานคิดว่าจะได้รับสิ่งที่พอใจโดยปฏิบัติตามวิธีทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ซึ่งสิ่งล่อใจนั้นผู้บริหารเป็นผู้กำหนด เช่น การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส และค่าล่วงเวลา

1.3 ความมุ่งมั่นพยายามที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (McGregor's Theory X and Y) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับคนในองค์กรเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y สามารถจำแนกคนได้ 2 ประเภท ดังนี้

2.1 ทฤษฎี X ประกอบด้วย

- ธรรมชาติของมนุษย์แท้จริงไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลีกเลี่ยง

- วิธีที่มนุษย์จะทำงานได้ จะต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการและลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

- ส่วนใหญ่แล้วมนุษย์ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยห่วงความเจริญก้าวหน้า และมีความทะเยอทะยานน้อย

2.2 ทฤษฎี Y ประกอบด้วย

- การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ

- การช่มชู้ด้วยการลงโทษ ไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุด

- ความผูกพันของบุคคลที่มีผลต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัลและผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับ

- สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับแสวงหาความรับผิดชอบ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นความพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจาก 2 ปัจจัย คือ

3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผล การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน โอกาสก้าวหน้า

3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบด้วย นโยบายด้านการบริหารงาน การสอนควบคุมดูแลความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้อง ตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคง

4. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Hierachy of Needs Theory) ได้แบ่งชั้น

ความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ประกอบด้วย

ชั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ

ชั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

ชั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม

ชั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องและยอมรับ

ชั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง

หลักการสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow คือ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการลำดับใดลำดับหนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในลำดับถัดไป และความต้องการของคนเราแต่ละคนนั้นจะไม่เหมือนกัน ดังนั้น ฝ่ายจัดการต้องศึกษาและทำความเข้าใจก่อนว่าคนที่เราต้องการจะมุ่งใจนั้นต้องการอะไรบ้าง และสามารถจัดให้อยู่ในลำดับขั้นไหนของความต้องการทั้ง 5 ลำดับ นั้น

5. ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (ERG Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าสิ่งใดเกิดก่อนเกิดหลัง หรืออาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

5.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs = E) ได้แก่ ต้องการเครื่องใช้ที่จำเป็น ต้องการผ้าห่ม เสื้อผ้า รองเท้า ต้องการอาหารและน้ำดื่ม ต้องการที่อยู่อาศัย ต้องการค่าตอบแทน ต้องการสวัสดิการต่าง ๆ ต้องการความมั่นคง ต้องการความปลอดภัย ต้องการความยุติธรรม

5.2 ความต้องการความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness Needs = R) ได้แก่ ต้องการมีเพื่อน ต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ต้องการมีส่วนร่วมในสังคม ต้องการเข้าร่วมในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ต้องการมิตรภาพ

5.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs = G) ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศ อำนาจความรับผิดชอบ สูงขึ้น เงินเดือนเพิ่มขึ้น

6. ทฤษฎีความต้องการของ Murray (Murray's Manifest Needs Theory) จำแนกความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ

6.1 ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Primary Needs) ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ความต้องการทางเพศ และการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

6.2 ความต้องการขั้นทุติยภูมิ (Secondary Needs) มาจากการเรียนรู้ทางสังคม ได้แก่ ต้องการความสำเร็จ ต้องการการยอมรับ ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการอิสระ ต้องการการดูแลเอาใจใส่ และต้องการความสนุกสนาน

7. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (McClelland's Hievement Motivation Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการจูงใจด้วยความต้องการ 3 อย่าง โดยให้เหตุผลว่า “แรงจูงใจของคนและประสิทธิภาพในงานต้องกระตุ้นด้วยความต้องการ 1 ใน 3 อย่างนี้” คือ

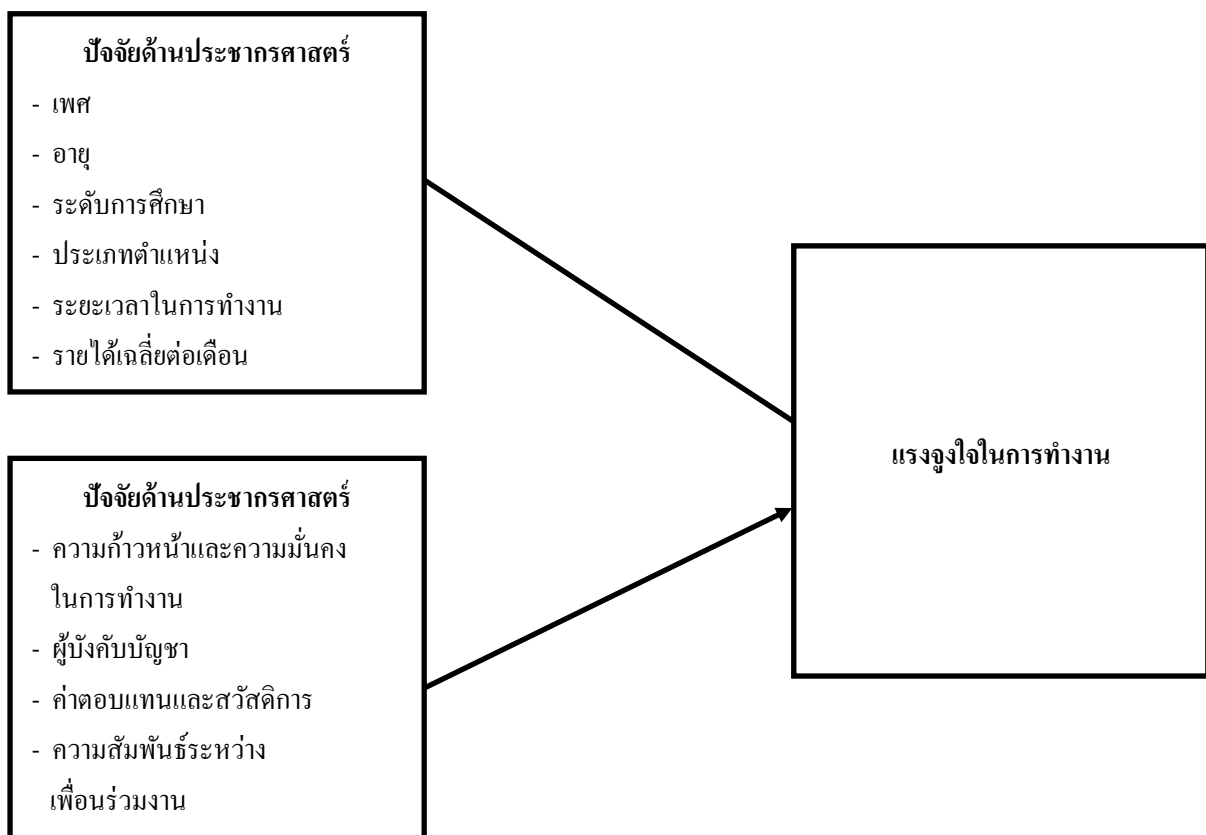
7.1 ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) ได้แก่ ความสำเร็จของงานและหวังความก้าวหน้า

7.2 ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) ได้แก่ ความต้องการเป็นผู้นำ ต้องการมีอำนาจหรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

7.3 ความต้องการด้านความผูกพัน (Needs for Affliation) ได้แก่ ความต้องการสร้างสัมพันธภาพ ต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และต้องการรักษามิตรภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีการวิจัยนี้ได้นำแนวคิดและทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of Need Theory) และทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer (ERG Theory) มาปรับใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตราชเทวี ซึ่งเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตราชเทวี

ตัวแปรอิสระ คือ

- ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย

1. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
2. ผู้บังคับบัญชา
3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม โดยสอบถามจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตราชเทวี

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากรศึกษาค้นคว้าจากหนังสือพิมพ์สิ่งพิมพ์ วารสาร บทความ รายงานหรือเอกสารอื่น ๆ รวมถึงเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. กำหนดมาตรวัดการวิจัยนี้ได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติและการประมวลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติที่ ดังนี้

2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) โดยใช้สถิติ ไค - สแควร์ (Chi - Square Test) ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการพยากรณ์ถึงปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานและการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

(1) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.80) และเป็นชาย (ร้อยละ 42.20) อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วมีอายุ 41 ปีมีอายุมากที่สุด 60 ปี และอายุน้อยที่สุด 21 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 51.50) รองลงมาเป็นระดับอนุปริญญา/ปวท./ปวส. (ร้อยละ 20.70) ระดับต่ำกว่าอนุปริญญา (ร้อยละ 15.60) ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 11.50) และระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 0.70) ตามลำดับ ประเภทตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 40.40) รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 35.60) และลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 24.10) ตามลำดับ ระยะเวลาในการทำงานโดยเฉลี่ยแล้วมีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปี ระยะเวลาในการทำงานมากที่สุด คือ 30 ปี และระยะเวลาในการทำงานน้อยสุด คือ 1 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเฉลี่ยแล้วมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,170.00 บาทต่อเดือน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด 60,000.00 บาทต่อเดือน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยที่สุด 8,000.00 บาทต่อเดือน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าในสัตว์ป่าคุ้มครองในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.81) โดยบุคลากรมีความทุ่มเทและทำงานเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน เต็มใจทำงานหนักเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ งานของทำ ทำให้รู้สึกภูมิใจในตนเอง และมีความพึงพอใจมากเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขไม่รู้สึกกดดัน อีกทั้งยังเป็นงานที่ได้รับยกย่องนับถือจากสังคม มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงอยากจะทำงานนี้ไปจนเกษียณอายุราชการไม่คิดที่จะลาออกจากหน่วยงานนี้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามทีละคู่ พบว่า ตัวแปรความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($r = 0.714$) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($r = 0.630$) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.626$) และผู้บังคับบัญชา ($r = 0.561$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ตัวแปรความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากงานที่ทำ ทำให้มีประสบการณ์ มีความมั่นคง สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่เน้นให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง บุคลากรสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความสนิทสนมเป็นกันเอง และมีความสบายใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดการทำงานที่มีความสุขขึ้นในหน่วยงาน จึงทำให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ที่ว่า มนุษย์ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ซึ่งถือเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์

ผู้บังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน บุคลากรก็จะมีแรงจูงใจในการทำงาน และไม่กลัวที่จะเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อพูดคุยเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาคือได้ อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับคนในองค์กร โดยแบ่งพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาออกเป็น 2 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยทั้ง 2 ทฤษฎีจะแตกต่างกันที่มุมมองของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ทฤษฎี X คือ มุมมองในเชิงลบ ที่ผู้บังคับบัญชามองว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงานและขาดแรงจูงใจ ส่วนทฤษฎี Y คือ มุมมองในเชิงบวกว่ามนุษย์มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่แล้ว และมีความต้องการทำงานเพื่อแลกกับผลตอบแทน ซึ่งมุมมองที่แตกต่างกันของผู้บังคับบัญชา ทั้ง 2 ประเภท นี้ จะส่งผลต่อวิธีการบริหารและการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละประเภทที่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและค่าสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานที่จัดให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ บุคลากรมีความพึงพอใจในสวัสดิการ รวมถึงความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland จะเน้นอธิบายแรงจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำนั้น ซึ่งหากมองในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ และเมื่อทำงานสำเร็จแล้วก็เกิดแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไปอีก หากหน่วยงานมีบุคลากรที่มีความต้องการความสำเร็จจำนวนมากก็จะทำให้มีความเจริญ รุ่งเรืองและเติบโตได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมก็มีได้หมายความว่าบุคลากรในหน่วยงานจะเกิดแรงจูงใจหรือเกิดความพึงพอใจแต่อาจขึ้นอยู่กับโอกาสในการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการพัฒนาให้สามารถเติบโตได้ในงานที่ทำ หรือสิ่งอื่นที่ช่วยสนับสนุนการทำงานในหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตราชเทวี ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรมีการจัดทำนโยบายในการทำงานให้กับบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในการทำงาน

2. หน่วยงานควรมีนโยบายและการวางแผนในการมอบหมายงานให้กับบุคลากรที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. หน่วยงานควรให้โอกาสหรือช่องทางให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ รวมถึงได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการทำงาน

2. สำนักงานเขตราชเทวีควรมีการจัดทำแผนในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในการทำงานให้สูงขึ้น มีเส้นทางความก้าวหน้าในทุกตำแหน่งงานอย่างชัดเจน

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนการร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นการลดความขัดแย้งภายในหน่วยงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

2. ควรศึกษารูปแบบหรือมาตรการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาหน่วยงานในอนาคต

3. ควรมีการนำตัวแปรอื่น ๆ จากทฤษฎีมาใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม

บรรณานุกรม

กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ณัฐภา กุสุโมทย์ (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สวัสดิ์ซ้อป จำกัด
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. (2556). แรงจูงใจในการทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงาน วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
กรุงเทพฯ.
- ณัฐวุฒิ ชมทอง. (2562). แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี
ของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพฯ.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นวรัตน์ พึ่งโพธิ์สถ. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนดมโน (เกษวงศ์รอด). (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว
จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- พิไลวรรณ เลิศวิจิตรวัฒนา. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม
จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ราชัย มะลิลาศ. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูเนี่ยนเบิ้ลท์ อินดัสตรีส์ จำกัด
จังหวัดสมุทรสาคร บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. กรุงเทพฯ.
- วรรณภา อารณ (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา
ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สารนิพนธ์
สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- วรรณิดา กันหา (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัด
เพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วัชรวิ ไตรเจริญกุลภักดิ์ จงแจ่ม. (2563). การเสริมสร้างพลังด้วยแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ. พิมพ์ดี.
- สุชนัฐดา กุบแก้ว. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- อาชวิน ปิตินันท์กุล. (2562). บรรยากาศในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา และความผูกพันของข้าราชการตำรวจต่อหน่วยงาน. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence relatedness and growth. New York: The Free Press
- Beach, D.S. (1967) Personnel : The Management of People at Work (New York : McGrew - Hill Book Company.
- Brown, H. Douglas. (1980). Principles of language Learning and Teaching. New Jersey: Prentice Hall.
- De Fleur, Melvin L. (1996). Theories of Mass Communication. New York: David Mc Kay Co.
- Domjan, M. (1996). The principle of learning and behavior. Belmont: Thomson Wadsworth.
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara Block Synderman. (1967). The Motivation to Work, 2d ed. New York: Wiley.
- Hilgard, Ernest R. (1981). Introduction to Psychology. New York: Harcourt, Brace and World, Inc.
- Kotler, P. (1997). Marketing management: Analysis, planning, implementation, and control. New Jersey: Prentice Hall.
- Loudon, David and Bitta, Albert. (1988) Consumer Behavior : Concepts and Applications. 3 rd. ed. New York : McGraw Hill.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality. 2 rd ed., New York : Harper and Row Publishers Inc.,
- McClelland, D.C (1985). Human motivation. Cambridge: Cambridge University Press Management.
- McGregor, D. (1966). The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill.
- Murray, H. H. (1938). Explorations in personality. New York: Oxford University Press
- Taro Yamane. (1970). Statistic : an Introductory Analysis. 2nd ed. New York :Harper & Row.
- Tran Ngoc Mai. (2015). Job Motivation Affecting the Attachment to the Organization of Personnel at Hue University of Science, Vietnam. A Thesis for the Master of Business Administration Degree in Human Resource Management Graduate School Ubonratchathani Rajabhat University.
- Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. New York : John Wiley & Sons
- McClelland, D.C (1985). Human motivation. Cambridge: Cambridge University Press Management.
- McGregor, D. (1966). The Human Side of Enterprise. New York : McGraw-Hill.
- Murray, H. H. (1938). Explorations in personality. New York: Oxford University Press
- Taro Yamane. (1970). Statistic : an Introductory Analysis. 2nd ed. New York : Harper & Row.
- Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. New York : John Wiley & Sons