

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม¹

Working Motivation of Officials in the Office of
the Permanent secretary Natural Resources and Environment.

วิลาสินี สุวรรณประเสริฐ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ส่วนกลาง) 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ส่วนกลาง)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สมการถดถอยพหุ

ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า เป็นผู้หญิงจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60 มีอายุระหว่าง 21 – 33 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 72

การทดสอบด้านปัจจัยต่าง ๆ คือ ผู้บังคับบัญชา, เงินเดือนและสวัสดิการ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานนั้น ผลการทดสอบ ค่า Pearson correlation : r ของตัวแปรทั้งหมดที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจสูง โดยจะเห็นได้ว่า ผู้บังคับบัญชา ค่า $r = 0.621$ เงินเดือนและสวัสดิการ ค่า $r = 0.624$ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่า $r = 0.723$ และเพื่อนร่วมงาน ค่า $r = 0.672$ ซึ่งส่งผลยอมรับข้อสมมติฐานที่ว่า ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ส่วนกลาง)

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The Objectives of the study were to examine factors that might have motivated the work performance of the Officials in the Office of the Permanent secretary Natural Resources and Environment and to examine the level of work motivation of the officials

The data were collected from 200 officials in the Office of the Permanent secretary Natural Resources and Environment and Environment by using constructed questionnaires statistic used in this study include frequency, percentage, standard, deviation, Pearson's Correlation Coefficient and Multiple Regression.

The results of the study showed that Personal Factors : most dependents were female, aged between 21 – 23 year old, had bachelor's degree.

The study of whereas motivator factors : Supervisor, salary and welfare, working environment and colleague had correction with working motivation in high level. In term of hypotheses, it found the supervisor, salary and welfare, working environment and college affect to the working motivation of the Officials in the Office of the Permanent secretary Natural Resources and Environment.

Keywords: Working Motivation

บทนำ

ทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือพนักงานทุกคนในองค์กรนั่นเอง พนักงานขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพไม่มีความรู้ความสามารถขาดแรงจูงใจในการทำงานไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมาเช่นการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพทำให้ไม่ได้รับผลลัพธ์ตามที่ต้องการเกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยอัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูงซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นก็กลายเป็นองค์กรที่ไม่สามารถประสบผลสำเร็จในทางกลับกันถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่มีความมานะอดทนต่อการทำงานมีความรักความผูกพันกับองค์กรแล้วโอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก

การที่พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคลเช่นการที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นในตนเองต้องการความก้าวหน้าในชีวิตหรือการมีทัศนคติที่ดีต่องานซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถมีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กรความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กรตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กรปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ (สิริพรอำไพศรี, 2547: 1-2)

ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อจะสามารถทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจสติปัญญาเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จสูงสุดส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยด้านไหนบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ในสังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลให้หน่วยงานนำไปปรับปรุงให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมทัดเทียมกับองค์กรอื่น ๆ ผู้ศึกษาเชื่อว่าถ้าหากมีการจัดการองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์แล้วจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการที่จะทำให้พนักงานมีความรักองค์กรพร้อมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ส่วนกลาง)

เนื้อหา

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจและความสำเร็จในการทำงานของเฮอริเบิร์ก

| ปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivation Factors) | ปัจจัยด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">● ความสำเร็จของงาน● การยอมรับนับถือ● ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่● ความรับผิดชอบ● ลักษณะของงาน | <ul style="list-style-type: none">● นโยบายด้านการบริหารงาน● การปกครองบังคับบัญชา● ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล● สภาพแวดล้อม● เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน |

ตามทฤษฎีของเฮอริเบิร์กเป็นกระบวนการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สำหรับการนำทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริเบิร์กมาประยุกต์ใช้นั้นจำเป็นต้องกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 2 ด้านทั้งด้านการจูงใจ (Motivation factors) และด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) จะช่วยป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน และช่วยให้พนักงานมีความสุขทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริเบิร์กได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ที่มองถึงการจูงใจมักจะคิดว่าเป็นด้านการเงินเท่านั้นการปรับปรุงในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมในการทำงานจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานการขาดงานและการลาออกจะน้อยลงซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นข้อสมมุติที่ไม่ถูกต้องแท้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและไม่ให้เกิดปัญหาเท่านั้นเองมิได้เป็นตัวจูงใจให้พนักงานทำงานปัจจัยจูงใจให้พนักงานทำงานจะอยู่ที่ปัจจัยที่จะเป็นตัวจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานดังนั้นทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริเบิร์กจะต้องคำนึงถึง ๒ ปัจจัยควบคู่กันไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อยโดยเฉพาะสังคมปัจจุบันซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยี

ต่างๆเจริญก้าวหน้ามากนอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์โดยอับราฮัมมาสโลว์ (Hierarchy of Human Need by Abraham Maslow)



แผนภาพ ลำดับชั้นแรงจูงใจของอับราฮัมมาสโลว์ (Abraham Maslow)

ลำดับชั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามความคิดของอับราฮัมมาสโลว์ ความต้องการนี้ถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งจะขาดไม่ได้ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานแล้วมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก และความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

ลำดับชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยมั่นคง (Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัยตามมา ความต้องการด้านความปลอดภัยดังกล่าวอาจแบ่งเป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกาย เช่น ปลอดภัยจาก

อุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ หรือมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงาน โดยมีบำเหน็จบำนาญหรือได้เงินชดเชยในการเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการยอมรับทางสังคม (Social Needs) ความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem Needs) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถมีทักษะ หรือความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัว หรือความรู้สึกภายในที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง ความต้องการในขั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self Actualization Need) ความต้องการนี้เป็นความต้องการสูงสุดที่บุคคลควรประสงค์ที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำอยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ฝันไว้ ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการ จะทำและมีความสุขมากกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำ และหวังที่จะทำความต้องการ ขั้นนี้ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างพอเพียงนั้นก็ยากอยู่แล้ว และปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สี่เท่านั้น ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้จะเกิดขึ้นแก่บุคคลที่ได้รับความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการลำดับต้น ๆ เป็นอย่างดีแล้วเท่านั้น ก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

ทฤษฎี X และ Y ของ McGregor

เปรียบเทียบข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y (ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์, 2552 : 47)

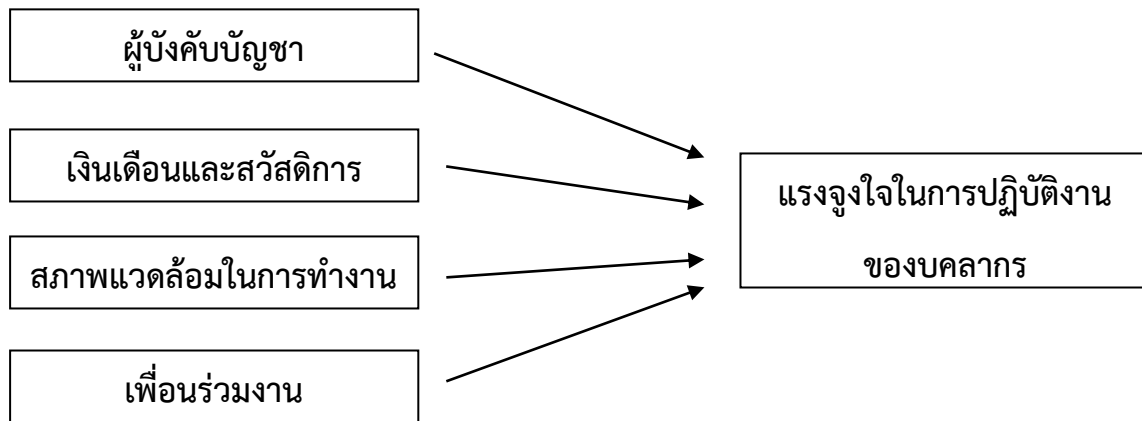
| ทฤษฎี X | ทฤษฎี Y |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. บ่งถึงธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์2. เห็นว่าธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน3. มนุษย์จะเป็นผู้คอยหลีกเลี่ยงในการทำงาน ดังนั้นองค์การจึงต้องดำเนินการโดยวิธี ดังนี้<ul style="list-style-type: none">• ควบคุมการทำงาน• ชี้แจงแนวทางให้ทำงาน• ชูเช็ญโดยการใช่วิธีการลงโทษ4. มีความรู้สึกเพียงเล็กน้อยในการรับผิดชอบหน้าที่การทำงาน และมีความทะเยอทะยานน้อย5. คำนึงถึงผลผลิตขององค์การเป็นสำคัญ แต่ต้องมีการกระตุ้นและควบคุมจากองค์การ | <ol style="list-style-type: none">1. บ่งบอกถึงธรรมชาติของงาน2. เห็นว่าธรรมชาติของมนุษย์เป็นผู้ที่ชอบทำงาน3. โดยธรรมชาติของมนุษย์จะทำงานเป็นแบบเล่น ๆ และชอบการพักผ่อนในขณะที่ทำงาน ดังนั้นจึงต้องใช้วิธีการ ดังนี้<ul style="list-style-type: none">• ให้มีการควบคุมตนเอง• ให้มีการแนะแนวทางตนเอง• ให้รางวัล4. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน ภายใต้เงื่อนไขของตนเอง5. บ่งบอกพฤติกรรมของการทำงาน และธรรมชาติของงาน |

สรุปแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้ดังนี้

ทฤษฎี X เป็นแนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นการมองคนในแง่ร้าย โดยยึดถือตามความเชื่อว่าบุคลากรมีความซึ่เกียจไม่ชอบทำงานชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น แต่กลัวตักงาน ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ยึดถือตามความคิดนี้ จะใช้วิธีการบังคับชูเช็ญลงโทษ เพื่อให้ทำงานและใช้สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินเพื่อที่จะจูงใจให้บุคลากรเต็มใจที่จะทำงาน

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดการจัดการสมัยใหม่ มองคนในแง่ดี โดยยึดถือความเชื่อว่าบุคลากรเต็มใจทำงาน มีความรับผิดชอบ สามารถควบคุมกำกับตนเองในการทำงานได้ และเชื่อว่าความคิดที่สร้างสรรค์กระจายอยู่ทั่วไปในบุคลากรทุกระดับในองค์การ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ยึดถือแนวความคิดนี้ จะใช้วิธีมอบหมายงาน โดยให้บุคลากรควบคุมตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้สามารถเลือกวิธีการทำงานของตนเอง และรวมทั้งในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในองค์การร่วมกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



บุคลากร หมายถึง ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ส่วนกลาง)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการและพนักงานราชการที่มีต่อปัจจัย ที่เป็นสิ่ง
กระตุ้นหรือสิ่งเร้าให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพยายามความทุ่มเท ความร่วมมือ ความผูกพัน

นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความชัดเจนในนโยบายความเหมาะสม
ของอัตราค่าจ้างการมอบหมายงานและผลกระทบต่องานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงนโยบาย

เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความเหมาะสมของเงินเดือนและ
สวัสดิการ ที่ได้รับตอบแทนจากการทำงาน และการพิจารณาความดีความชอบ

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่ใหม่ ๆ ได้รับการสนับสนุนให้เพิ่มพูนความรู้และทักษะและได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในด้านความรู้สึกภูมิใจในการทำงานที่
หน่วยงาน ซึ่งมีชื่อเสียงและทำงานด้วยความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินได้รับความยุติธรรมจาก
ผู้บังคับบัญชา

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพสิ่งแวดล้อมโดยทั่ว ๆ ไปในที่
ทำงานความเพียงพอและประสิทธิภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานเพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้
รู้สึกอยากทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

คือ บุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ส่วนกลาง) โดยกลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา สุ่มจากข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ส่วนกลาง) ด้วยวิธีของ Taro Yamane (1973 : 1130) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 เท่ากับ 200 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยเลือกสุ่มจากประชากรตามหน่วยงาน คำนวณตามสัดส่วน วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น จะได้ข้าราชการและพนักงานราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกองของข้าราชการและพนักงานราชการรวม 196 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและคุณภาพเครื่องมือ

งานวิจัยนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน (พิจารณาจากภาคผนวก ก) คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา, เงินเดือนและสวัสดิการ, เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ส่วนกลาง)” ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 10 ระดับ และให้กลุ่มตัวอย่างประเมินว่า ตนเองมีพฤติกรรมหรือลักษณะการกระทำ หรือมีความรู้สึก เหมือนข้อความในคำถามแต่ละข้อเพียงไร แล้วให้คะแนน 1 ถึง 10 ในกรณีที่ประเมินตนเอง แล้วมีพฤติกรรมหรือการกระทำ หรือมีความคิด ความรู้สึกเช่นเดียวกับข้อความทั้งหมด คะแนนที่ให้คือ 10 ซึ่งคะแนนจะลดลงไปตามพฤติกรรม การกระทำหรือความคิด ความรู้สึกของผู้ตอบที่ไม่เหมือนกับข้อความในคำถาม จนกระทั่งหากไม่เหมือนกับข้อความเลย คะแนนที่ให้คือ 1

การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ (มาตรวัด)

มาตรวัดที่ใช้ในการวัดศักยภาพการเรียนรู้ และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อศักยภาพในการเรียนรู้ เป็นการสร้างข้อคำถามจากทฤษฎี และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านการวิจัย ตรวจสอบปรับแก้ไข มาตรวัดจึงมี ในด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของมาตรวัดการศึกษานี้พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (a-coefficient) พบว่ามาตรวัดตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.7 (ภาคผนวก ข) แสดงว่ามาตรวัดที่ใช้มีความน่าเชื่อถือในการวัดสิ่งที่ต้องการวัดซึ่งแต่ละปัจจัยมีค่า Cronbach's Alpha ดังแสดงในตาราง

ผลวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามทีละคู่ พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับต้นแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปร

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับศักยภาพในการเรียนรู้มากที่สุด (ค่าความสัมพันธ์ = 0.723) ตัวแปรเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญรองลงมา ตามด้วยเงินเดือนและสวัสดิการและ ผู้บังคับบัญชา

ค่า Pearson correlation : r ของตัวแปรทั้งหมดที่ศึกษา N = 200

| | แรงจูงใจ | ผู้บังคับบัญชา | เงินเดือนและสวัสดิการ | สภาพแวดล้อมในการทำงาน | เพื่อนร่วมงาน |
|-----------------------|----------|----------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| แรงจูงใจ | 1 | | | | |
| ผู้บังคับบัญชา | 0.621 | 1 | | | |
| เงินเดือนและสวัสดิการ | 0.624 | 0.568 | 1 | | |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.723 | 0.685 | 0.635 | 1 | |
| เพื่อนร่วมงาน | 0.672 | 0.633 | 0.565 | 0.690 | 1 |

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระด้วยกันพบว่า มีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 0.7 สามารถนำเข้าสมการวิเคราะห์ได้

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 7.729 | 2.046 | | 3.778 | 0.000 |
| ผู้บังคับบัญชา | 1.388 | 0.060 | 0.368 | 6.423 | 0.000 |
| เงินเดือนและสวัสดิการ | 0.189 | 0.063 | 0.154 | 3.025 | 0.003 |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.265 | 0.063 | 0.280 | 4.185 | 0.000 |
| เพื่อนร่วมงาน | 0.157 | 0.051 | 0.178 | 3.083 | 0.002 |

จากผลการวิเคราะห์ ตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงาน ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ส่วนกลาง) พบว่า ทุกตัวแปรมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็น ผู้บังคับบัญชา, เงินเดือนและสวัสดิการ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้หญิงจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60 มีอายุระหว่าง 21 – 33 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 72

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ส่วนกลาง) ในภาพรวมค่าที่ออกมาอยู่ระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 7.21) โดยมีแรงจูงใจมาจากครอบครัวหรือคนในครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนในการทำงานนี้ เมื่อการทำงานเกิดขึ้นจริง ทำให้เกิดปัจจัยในการทำงานในด้านอื่น ๆ ตามมา เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ทุกคนทำงานต่อไปอย่างมีความสุข เช่น ในด้านของผู้บังคับบัญชา, เงินเดือนและสวัสดิการที่พนักงานได้รับ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ค่าการตอบแบบสอบถามในด้านของเงินเดือนและสวัสดิการ ค่าที่ออกมาจะบ่งชี้ได้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นอาจจะทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ แต่มีสวัสดิการในด้านอื่น ๆ มารองรับ พร้อมกับเหตุผลในส่วนของการทำงานที่คนส่วนใหญ่ตอบในข้อคำถามว่า การทำงานในหน่วยงานนี้เป็นการทำงานที่มั่นคง ทำให้ชีวิตครอบครัวดีขึ้น

ในส่วนของการทดสอบด้านปัจจัยต่าง ๆ คือ ผู้บังคับบัญชา, เงินเดือนและสวัสดิการ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานนั้น ผลการทดสอบ ค่า Pearson correlation : r ของตัวแปรทั้งหมดที่ศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจสูง โดยจะเห็นได้ว่า ผู้บังคับบัญชา ค่า $r = 0.621$ เงินเดือนและสวัสดิการ ค่า $r = 0.624$ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่า $r = 0.723$ และเพื่อนร่วมงาน ค่า $r = 0.672$ ซึ่งส่งผลยอมรับข้อสมมติฐานที่ว่า ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ส่วนกลาง)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1) ด้านผู้บังคับบัญชา หากได้รับนโยบายมาจากผู้บริหาร ควรมีการอธิบายงาน หรือแจ้งรายละเอียดงานอย่างชัดเจน และมีแบบแผน เพื่อป้องกันไม่ให้งานซ้ำซ้อนกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานต่อสภาพงานในปัจจุบัน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในการปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานต่อไป

2) ควรมีการส่งเรื่องไปยังฝ่ายบริหาร เพื่อให้มีการปรับเงินเดือนข้าราชการและพนักงานราชการ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงข้าราชการบรรจุใหม่ ที่ฐานเงินเดือนน้อย และไม่ได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุมมากเพียงพอ

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากปัจจุบัน สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้บุคลากรแยกการทำงานเป็นสองส่วน คือในกรมควบคุมมลพิษ และกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม จึงอยากให้ผู้บริหารทำให้ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีตึกทำงานเป็นของตนเอง เพื่อการติดต่อประสานงานกันภายในมีความสะดวกมากยิ่งขึ้น

References

ภาษาไทย

- กิติมา ปรีดีดิกล (2555) ทฤษฎีการบริหารองค์การกรุงเทพมหานครนครธนาการพิมพ์,
ชุตี ระบอบ และคณะ (2552) ระเบียบวิธีวิจัยกรุงเทพมหานครสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
ชูศรี วงศ์รัตน์ (2551) เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัยพิมพ์ครั้งที่ 2 นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ตโปรดักส์,
ตารณี จุนเจริญวงศา (2555) การจัดการความรู้ซลบุรีสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดชลบุรีกลุ่ม
ส่งเสริมสนับสนุนวิชาการหวังตุลาคมหาผลสุธานนท์, หลักการจัดการหลักการบริหาร
กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์,
เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2544) พฤติกรรมองค์การกรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.,
ธงชัย สันติวงษ์ (2545) การวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช
ธนิกันต์ มาฆะศิริรานนท์ (2545) เทคนิคการจูงใจพนักงาน, กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊คส์
นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2544) หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์
นรา สมประสงค์ (2554) “แรงจูงใจ” ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา
หน่วยที่พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550) การจัดการสำนักงานกรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัท เซ็นทรัลเอ็กเพรส
จำกัด บุญมั่น
ธนา ศุภวัฒน์ (2553) จิตวิทยาธุรกิจ, กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์
ประหยัด หงส์ทองคำ (2553) การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า
ปรียาพร วงศ์อนุการโรจน์ (2558) จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร
มัลลิกา คณานุรักษ์ (2547) จิตวิทยากับการสื่อสารของมนุษย์, กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์
วิเชียร วิทยอดม (2547) พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด
วิภาดา คุปตานนท์ (2545) การจัดการและพฤติกรรมองค์การเทคนิคการจัดการสมัยใหม่, พิมพ์ครั้งที่
กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2542) ทฤษฎีและแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ภาควิชารัฐศาสตร์คณะ
สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ภาษาอังกฤษ

- Atkinson. J.W. (1964) An Introduction to Motivation. New York: VanNostvand
Greenberg. J. & Baron. R. A. (1997) Behavior in Organizations. 6 hed. Uppersaddle River.NJ:
Prenice Hall.,
Mc Gregor. D. (1959) The Human side of Enterprise. New York: Mc Graw, 1960. Herzberg. F.
Mausner. B. & Synderman. B. The Motivations to work. New York: JohnWiley and
sons
J.W. Getzel. (1957) Creativity and Intelligence: Exploration Gifted Students. New York: Wiley

Jacop W. Getzels and Egon G. Guba. (1973) "Social Behavior and the Administrative Process".

School Review

Schermerhorn. J.R. (2002) et al. Managing organization Behavior. USA: John Wiley and Sons

Vroom. V.M. (1970) Working and Motivation. Malabar: Robert E. Krieger Publishin Company

W. William Reeder. (1868) Leadership Development in a Mormon Community. New York:
Wiley,

Yamane. t. (1973) Statistic: An Introductory Analysis. 3 ed. Time Printers Sdn. Bnd. Singapore