

แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี
THE MOTIVATION IN OPERATION OF THE GOVERNMENT OFFICERS
AT DISTRICT GOVERNMENT OFFICES IN SUPHANBURI PROVINCE

วรวิทย์ บุญราช²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี ศึกษาทั้งข้าราชการ จำนวน 182 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี มีแรงจูงใจในระดับมาก และผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญ มี 4 ตัวแปร คือ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร เพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์ (Beta) เท่ากับ 0.354, 0.159, 0.315, 0.228 ตามลำดับ)

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ข้าราชการ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This study aims to 1) To investigate the degree of motivation among public officials working in Suphanburi Province's district offices. 2) To study the factors affecting the motivation for the work of civil servants working at the district office Suphanburi Province. Study with 182 civil servants. A data analysis questionnaire analyze data using frequency distribution, percentage and multiple regression analysis. The study's findings indicated that government officials working at the district office in Suphanburi Province are highly motivated in their work. And the results of a study of factors affecting the motivation for the work of civil servants working at the district office Suphanburi Province found that the variables affecting the motivation for the work of civil servants working at the district office Suphanburi Province Significantly, there are 4 variables is the nature of the job responsibilities, Policy and Administration, Colleagues and job incentives (Beta coefficients of 0.354, 0.159, 0.315, and 0.228, respectively)

Keywords: Motivation, Government Officials

บทนำ

ข้าราชการ คือผู้ปฏิบัติงานให้กับภาครัฐ โดยการนำนโยบายจากรัฐบาลมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับภารกิจของรัฐในการบริหารประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนส่วนรวม เหตุผลของคนส่วนใหญ่ที่มาสมัครงานเพื่อสอบแข่งขันบรรจุเป็นข้าราชการเพียงเพราะว่าตำแหน่งงานนั้นมีความมั่นคงมากกว่าสาขาและมีใจรักที่จะทำเพื่อสาธารณะเช่นเดียวกับข้าราชการไทยยุคใหม่ที่เข้ามารับราชการเพราะการมีความมั่นคงในงานซึ่งถือเป็นค่านิยมอันดับแรกในการเลือกเป็นข้าราชการ แต่อย่างไรก็ตามอาชีพรับราชการถือได้ว่ายังเป็นที่นิยมของคนในสังคมโดยดูได้จากการสมัครสอบเข้าเป็นข้าราชการพลเรือนที่รองรับเพียง 5,000-6,000 ตำแหน่งเท่านั้น แต่มีบุคคลสนใจสมัครสอบแข่งขันทั่วประเทศเกือบ 1 ล้านคน (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2555) ส่วนหนึ่งมาจากการได้รับอิทธิพลของคนในครอบครัวที่เห็นว่า มีงานที่ดี มีมั่นคงและมีสวัสดิการที่ครอบคลุมตั้งแต่บรรจุเป็นข้าราชการจนถึงเกษียณอายุราชการ และจากการจูงใจของรัฐบาลการปรับเงินเดือนข้าราชการเพิ่มขึ้นคนละอย่างน้อย 4 % และขยับเพดานเงินเดือนอีก 10%ทำให้ปัจจุบันเงินเดือนข้าราชการไม่ได้ต่ำอีกต่อไป ซึ่งค่าตอบแทนจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ในการจูงใจในให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความพึงพอใจในงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน แต่พบว่าการจูงใจของภาครัฐนั้นประสบความสำเร็จความเร็จเพียงบางส่วน คือสามารถดึงดูดคนที่ต้องการความมั่นคงสูงเข้าสู่ภาครัฐแต่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงความตั้งใจอุทิศตนเองเพื่อประโยชน์สาธารณะ (สุกชัช ยาวะประภาส, 2548)

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาด้านบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจในปัจจุบันที่มุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคม

คำถามในการศึกษา

- 1) ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับใด
- 2) ปัจจัยอะไรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี
 - 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี
-

สมมติฐานการศึกษา

- 1) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี
- 2) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี
- 3) ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี
- 4) ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี

ทฤษฎี และแนวคิด

แนวความคิดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การที่บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจต่างๆ ที่ผู้บริหารจะนำมาใช้ หากผู้บริหารสามารถนำสิ่งจูงใจมาใช้ให้ตรงกับความต้องการแล้ว ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูง ดังนั้นสิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง ซึ่งสิ่งจูงใจดังกล่าวได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ไว้ดังนี้

Gilmer (1967) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา
 - 2) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
 - 3) การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการดำเนินงานใน หน่วยงานนั้น
 - 4) ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายตอบแทน พิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
 - 5) ลักษณะงานที่ทำ เช่น การทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ตนเองมี
 - 6) การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน
 - 7) การติดต่อสื่อสาร เช่น การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
 - 8) สภาพการทำงาน เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
-

9) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

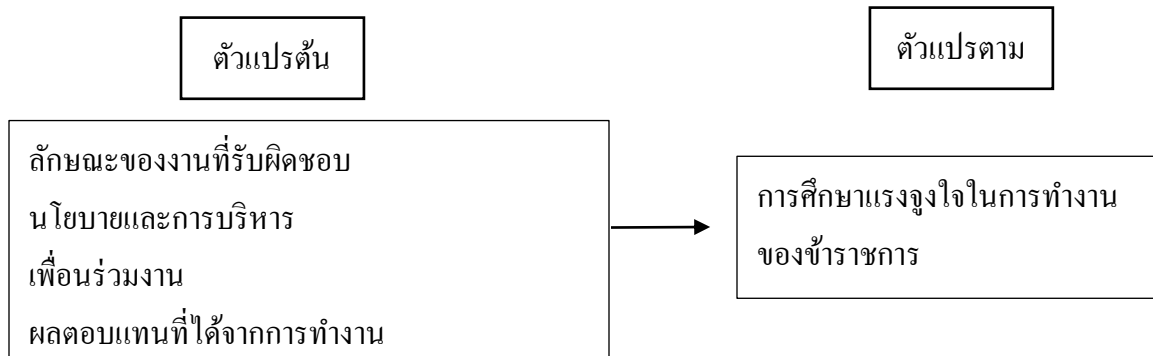
10) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านอื่นๆ เป็นต้น

แวนเดอร์เชด (Van Dersal, 1968) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|---|
| 1) นโยบายและการบริหารองค์การ | 2) การปกครองบังคับบัญชา |
| 3) เงินเดือน | 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา |
| 5) สภาพการทำงาน | 6) ความสำเร็จในการทำงาน |
| 7) การยอมรับทางสังคม | 8) ลักษณะงาน |
| 9) ความรับผิดชอบ | 10) โอกาสความก้าวหน้า |

ดังนั้นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมาก กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีความพึงพอใจในงานสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวความคิดนี้ ทำให้ผู้บริหารงานมุ่งให้ความสนใจที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจัดหาสิ่งจูงใจต่างๆ เช่น สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เงินเดือน/ค่าจ้าง/รายได้อื่นๆ ฯลฯ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กรอบแนวคิดในการศึกษา



วิธีการดำเนินการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในที่ว่ากรมอำเภอ ของ 3 อำเภอ คือ อำเภออุ้มทอง จำนวน 63 คน อำเภอศรีประจันต์ จำนวน 59 คน และอำเภอสองพี่น้อง จำนวน 60 คน รวมทั้งสิ้น 182 คน

กลุ่มตัวอย่างที่จะเป็นตัวแทนในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อย ผู้ศึกษาจึงใช้ประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ คือแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานปัจจุบัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมข้อความ ตามความเป็นจริง จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี มีคำถามทั้งหมด 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากลักษณะของงานที่รับผิดชอบ จำนวน 7 ข้อ
2. แรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากนโยบายและการบริหาร จำนวน 5 ข้อ
3. แรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ
4. แรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน จำนวน 8 ข้อ
5. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน

7 ข้อ

โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคอร์ท (Likert, 1932). (Likert Scale) ซึ่งได้กำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึงปัจจัยนี้มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด
- 4 หมายถึงปัจจัยนี้มีผลต่อการตัดสินใจมาก
- 3 หมายถึงปัจจัยนี้มีผลต่อการตัดสินใจปานกลาง
- 2 หมายถึงปัจจัยนี้มีผลต่อการตัดสินใจน้อย
- 1 หมายถึงปัจจัยนี้มีผลต่อการตัดสินใจน้อยที่สุด

ผลคะแนนที่ได้นำมาหาค่าเฉลี่ยและจัดลำดับความสำคัญ โดยเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548) ดังนี้

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 | ระดับความสำคัญมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 | ระดับความสำคัญมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 | ระดับความสำคัญปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 | ระดับความสำคัญน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 | ระดับความสำคัญน้อยที่สุด |

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่

ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป พบว่ามาตรวัดทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มากกว่า 0.7 แสดงว่ามาตรวัดที่ใช้มีความน่าเชื่อถือในการวัดสิ่งที่ต้องการวัด ซึ่งแต่ละปัจจัยมีค่า Cronbach's Alpha ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดที่ใช้ในการศึกษา

มาตรวัด	Cronbach's Alpha
ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ	0.933
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.926
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.942
ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน	0.921
ด้านแรงจูงใจ	0.938

ที่มา: จากการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิจัย

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานปัจจุบัน ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ค่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย \bar{x} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้ Descriptive Statistics, Pearson correlation และการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

จากรอบแนวคิดการศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรีเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

โดยที่

$$MOT = a + b_1 JOB + b_2 PO + b_3 FR + b_4 PAY$$

โดยที่ MOT = แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี

JOB = ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ PO = นโยบายและการบริหาร

FR = เพื่อนร่วมงาน PAY = ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน

a = ค่าคงที่ b = สัมประสิทธิ์ของตัวแปร

สรุปผลการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นหญิง ร้อยละ 58.79 ส่วนใหญ่จะมีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 32.97 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 26.92 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี ร้อยละ 58.79 รองลงมา คือ ปริญญาโท ร้อยละ 31.32 และปริญญาเอก ร้อยละ 9.89 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ส่วนใหญ่ มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 30.22 รองลงมาคือ 2 - 5 ปี เป็นร้อยละ 25.27 ตำแหน่งงานปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็น เจ้าหน้าที่ปกครอง ร้อยละ 78.57 รองลงมาคือ ปลัดอำเภอ เสมียนตรา ร้อยละ 9.89

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี มีค่าเฉลี่ยรวม 3.92 ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก พิจารณาจากข้อคำถามสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ ท่านมีความสุขในการทำงาน เมื่องานที่ท่านั้น บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.11) งานที่ท่านทำ มีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศ (ค่าเฉลี่ย 4.10) งานที่ท่านทำเป็นงานสร้างสรรค์ที่ส่งผลดีต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.02) ท่านสามารถทำงานได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.95) ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.91) ผลงานที่ท่านทำมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.82) งานที่ท่านทำ สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ว่า ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร เพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยเขียนสูตรได้ดังนี้

$$MOT = a + b_1 JOB + b_2 PO + b_3 FR + b_4 PAY$$

โดยที่

MOT = แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี

JOB = ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ PO = นโยบายและการบริหาร

FR = เพื่อนร่วมงาน PAY = ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน

a = ค่าคงที่ b = สัมประสิทธิ์ของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พบว่า ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ (JOB) มีค่าเฉลี่ย 4.01 นโยบายและการบริหาร (PO) มีค่าเฉลี่ย 3.91 เพื่อนร่วมงาน (FR) มีค่าเฉลี่ย 4.00 และผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (PAY) มีค่าเฉลี่ย 3.81

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อค่าตัวแปรตามทีละคู่ (ตารางที่ 4.8) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด (ค่าความสัมพันธ์ = 0.846) ตัวแปร

ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญรองลงมา นโยบายและการบริหาร และ ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน

ตารางที่ 1 ค่า Pearson correlation : r ของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

	MOT	JOB	PO	FR	PAY
MOT	1				
JOB	.837**	1			
PO	.831**	.823**	1		
FR	.846**	.779**	.812**	1	
PAY	.760**	.650**	.721**	.716**	1

** ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (ตารางที่ 4.8) พบว่า ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันเกิน 0.7 ซึ่งสามารถนำเข้าสู่สมการวิเคราะห์ได้โดยไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (เกิน 0.70)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.242	.147		-1.648	.101
JOB	.354	.063	.329	5.657	.000
PO	.159	.067	.153	2.367	.019
FR	.315	.059	.316	5.350	.000
PAY	.228	.052	.209	4.408	.000

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (ตารางที่ 2) เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม ดังนี้

ค่าคงที่	มีค่า B = -.242	ค่า Beta = .000	ค่า sig. (นัยสำคัญ) = .101
JOB	มีค่า B = .354	ค่า Beta = .29	ค่า sig. (นัยสำคัญ) = .000
PO	มีค่า B = .159	ค่า Beta = .153	ค่า sig. (นัยสำคัญ) = .019
FR	มีค่า B = .315	ค่า Beta = .316	ค่า sig. (นัยสำคัญ) = .000
PAY	มีค่า B = .228	ค่า Beta = .209	ค่า sig. (นัยสำคัญ) = .000

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าการถ่วงน้ำหนักสมการที่ศึกษา

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	F	Sig
.911 ^a	.829	.825	2.8056	1.806	214.582	.000

หมายเหตุ : ตัวแปรทำนาย คือ ตัวคงที่ JOB, PO, FR, PAY และตัวแปรตาม คือ MOT

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าการทำนายของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม (R²) มีค่า = .829 ค่า Durbin-Watson = 1.806 และค่า F = 214.582

ตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญ มี 4 ตัวแปร คือ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร เพื่อนร่วมงาน และ ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน

ซึ่งสามารถเขียนสมการของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดังนี้

$$MOT = a + 0.354 \text{ JOB} + 0.159 \text{ PO} + 0.315 \text{ FR} + 0.228 \text{ PAY}$$

$$R^2 = 0.829 \quad F = 214.582 \quad DW = 1.806 \quad \text{Adj}^2 = 0.825$$

จาก ค่าการทำนาย สมการ (R²) หมายความว่า ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร เพื่อนร่วมงาน และ ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน สามารถอธิบาย การเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 82.90

พิจารณาค่า B (Unstandardized Coefficients) ในสมการข้างต้นพบว่า ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี เปลี่ยนแปลงไป 0.354 หน่วย นโยบายและการบริหาร เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี เปลี่ยนแปลงไป 0.159 หน่วย เพื่อนร่วมงาน เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี เปลี่ยนแปลงไป 0.315 หน่วย และผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เปลี่ยนแปลงไป 1 จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี เปลี่ยนแปลงไป 0.228 หน่วย

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ (JOB) มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรีมากที่สุด เท่ากับ 4.01 รองลงมาเพื่อนร่วมงาน (FR) มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี เท่ากับ 4.00 นโยบายและการบริหาร (PO) มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี เท่ากับ 3.91 และผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (PAY) มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี เท่ากับ 3.81 ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร เพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้แล้ว สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัชพล งามธรรมชาติ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจการปฏิบัติงานมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับ ความยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค่าจูง ทั้ง 5 ด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. แม้ผลการวิจัยจะพบว่า ข้าราชการปกครองมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีแรงจูงใจบางประการที่ยังต้องได้รับการส่งเสริม พัฒนาเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ควรปรับอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันยิ่งขึ้นปฏิบัติงานลดขั้นตอนปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ให้มีความสะดวกและรวดเร็วกำหนดอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบและปริมาณงาน
 2. ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง เช่น นำระบบคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
-

ข้าราชการ

3. ผู้บังคับบัญชาควรมีการประเมินผลตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียงและเกิดความยุติธรรมในการประเมินผล

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรด้านอื่น ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรีเพื่อจะได้ทราบถึงแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรี

2. ควรมีการศึกษาเชิงทดลองหาโปรแกรมต่าง ๆ ที่คาดว่าจะช่วยในการสร้างแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอ จังหวัดสุพรรณบุรีได้

บรรณานุกรม

ธานีรินทร์ ศิลป์ จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ :

บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ประชาชาติธุรกิจ. (2555). แห้สมัครข้าราชการน้บล้ัน รั้บแค่6 พัน สรรพากร กรมการปกครองและกระทรวง

เกษตรรั้บมากที่สุด. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2564. ค้นจาก

http://www.kruthai.info/view.php?article_id=1110

ศุภชัย ขาวะประภาย. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ:บริษัท

จุดทอง จำกัด.

Gilmer, V. B. (1967). Industrial and Organization Psychology. New York: McGraw-Hill.

Likert, Resins. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes, Archives. Of. Psychology 140

: pp.1-55.

Van Dersal, William R. (1968). The Successful Supervisor in Government and Business. New York : Harper

& Row Publishers
