

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน  
ของที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง

A study of the motivation for the performance  
of civil servants and employees of Ang Thong Provincial Administrative Office

เจณิวรรณ ใหญ่มาก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานของที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง 2. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนหรือเสริมให้เกิดแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานของที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มข้าราชการและพนักงานของที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ทั้งหมด 167 คน (กรมการปกครอง) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติต้าค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าสหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยพิจารณาจากแนวโน้มค่าร้อยละ

ผลการวิจัยปรากฏว่า ข้าราชการและพนักงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาท ระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 10 ปี และส่วนใหญ่อยู่กลุ่มงานปกครอง และผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงาน ของที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสำเร็จของการทำงาน รองลงมา คือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านนโยบายในการบริหารองค์การ ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลารับราชการ/ทำงาน กลุ่มงาน/หน่วยงานย่อย ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานของที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานของที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

This research is a quantitative research. The objectives are: 1. To study the motivation for the performance of government officials and employees of Ang Thong Provincial Administrative Office. 2. To study the factors supporting or enhancing the motivation. of government officials and employees of the Ang Thong Provincial Administrative Office The population used in this research was a group of 167 civil servants and employees of the Ang Thong Provincial Administrative Office (Department of Provincial Administration). Statistics for frequency, percentage, and summary of correlation with job motivation classified by personal data. by considering the percentage trend

The results showed that civil servants and employees Most of them were female, aged 31-40 years old, bachelor's degree/equivalent. have average monthly income at 10,001 - 20,000 baht, duration of service, less than 10 years, and most of them are in the administrative work group and the results of research findings on the motivation for the performance of civil servants and employees of the Ang Thong Provincial Administrative Office at a high level which side with the highest average was the success of the work, followed by the aspect of being respected Responsibility for work Security at work Relationship with subordinates Supervisor's supervision Policy in organization administration aspect of being promoted Physical environment at work in terms of working status on progress in work Salary wages, respectively The hypothesis testing results found that the relationship between sex, age, educational level Average monthly income Period of service/work Work groups/sub-organizations different It was related to the performance motivation of government officials and employees of the Ang Thong Provincial Government Office. no different

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ที่ทำการปกครองจังหวัด เป็นส่วนหนึ่งของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยโดยทั่วไปที่ทำการปกครองจังหวัด จะต้องอยู่ที่ศาลากลางจังหวัด ทุกจังหวัด และมีที่ทำการปกครองอำเภอ ที่ทำการปกครองจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการ กรมการปกครอง พ.ศ. 2559 ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด กำกับดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ทำการปกครองจังหวัด จะแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย ได้แก่ กลุ่มงานปกครอง กลุ่มงานความมั่นคง กลุ่มงานอำนวยความเป็นธรรม และฝ่ายการเงินและบัญชี

ปัจจุบัน การจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ พนักงาน บุคลากร และมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารจึงควรทราบวิธีจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ และทำความเข้าใจในความต้องการของข้าราชการและพนักงาน เพราะข้าราชการและพนักงานแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน และมีองค์ประกอบในการจูงใจแตกต่างกัน ตามทฤษฎีการจูงใจต่าง ๆ ที่ผู้บริหารเลือกมาใช้ให้เหมาะสมกับข้าราชการและพนักงาน และการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ความสำเร็จในการวางแผนกำหนดสิ่งจูงใจให้แก่ข้าราชการและพนักงานขึ้นอยู่กับบรรยากาศในองค์กรที่ทำให้ข้าราชการและพนักงานเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของผู้บริหาร พนักงานมองเห็นว่า สิ่งจูงใจเหล่านี้ได้รับความเสมอภาคกับทุกคน และสัมพันธ์กับผลการทำงาน การเลื่อนขั้นข้าราชการและพนักงานเป็นสิ่งกระตุ้นอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาการทำงาน ของข้าราชการและพนักงาน (เนตร์พัฒนาวิราช, 2550, หน้า 154) การที่จะให้ข้าราชการและพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ข้าราชการและพนักงานเกิดกำลังใจเพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานเหล่านี้ มีประสิทธิภาพ คือลักษณะของกระบวนการจูงใจของคน ซึ่งมีความต้องการ (Need) การนำไปสู่การจูงใจ (Motivation) จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Action) จากความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในบุคคลนั้นปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์การหรือหน่วยงาน เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่างๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดีเช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคมเป็นพื้นฐานในสังคมของมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังคิดค่านิยมอยู่ (เพลินพิศ วิบูลย์กุล วีกิพีเดีย 2558) การจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับวิธีการจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจ ที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและ วิธีการทำงานขององค์กร

อาจแตกต่างกันไป การจูงใจพนักงานจึงมีสำคัญต่อองค์กรอย่างมากเพราะจะทำให้องค์กร บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (นิสากร สุชะการสี 2548, หน้า2) กล่าวว่าการที่บริหารองค์กรจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึก ที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการและพนักงานของที่ทำกรปกครองจังหวัดอ่างทอง เพื่อได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างสัมพันธอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลวิจัยที่ได้ในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนการดำเนินชีวิต ในการทำงานของข้าราชการและพนักงานของที่ทำกรปกครองจังหวัดอ่างทอง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

### คำถามการวิจัย

- 1) ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานของที่ทำกรปกครองจังหวัดอ่างทอง
- 2) ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อปัจจัยสนับสนุน ของข้าราชการและพนักงานของที่ทำกรปกครองจังหวัดอ่างทอง

### วัตถุประสงค์การวิจัย

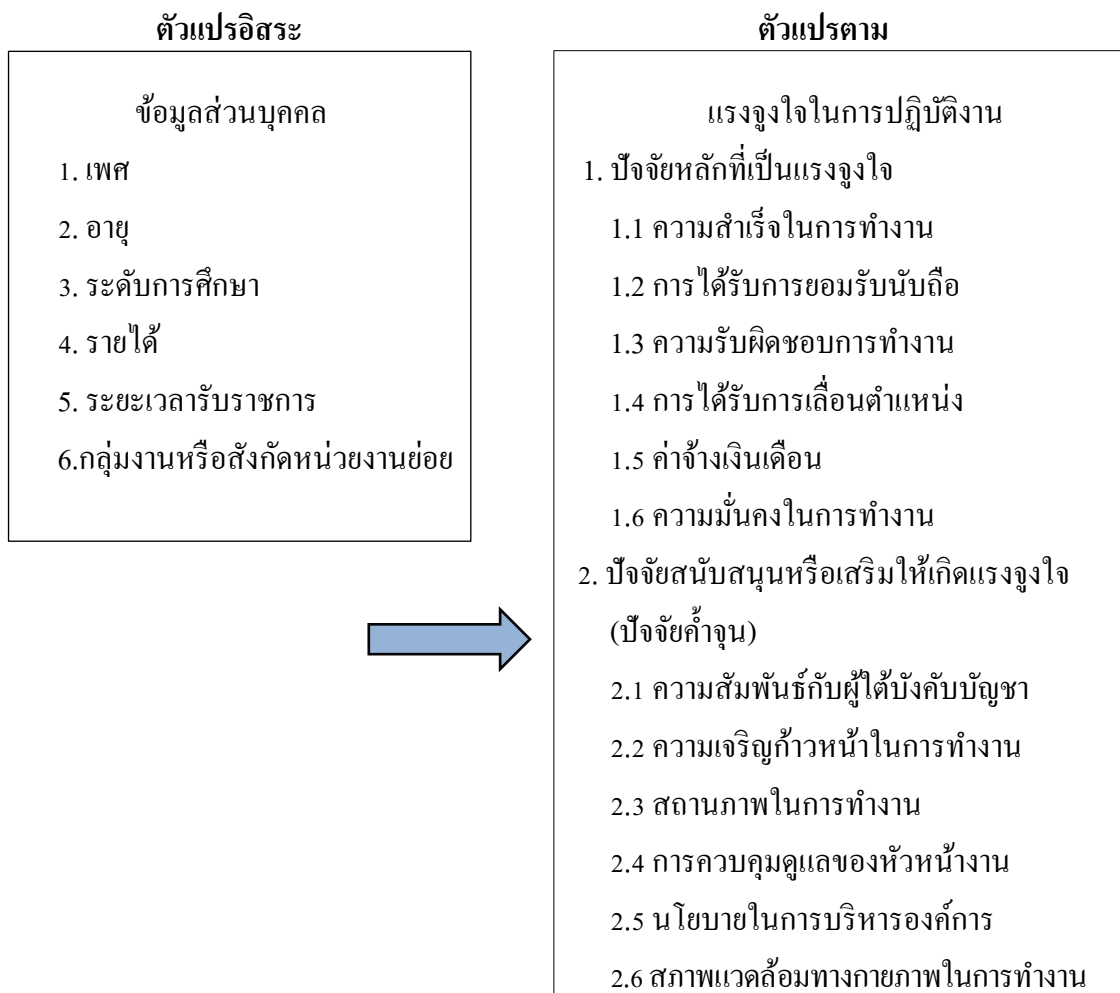
- 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานของที่ทำกรปกครองจังหวัดอ่างทอง
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุน ของข้าราชการและพนักงานของที่ทำกรปกครองจังหวัดอ่างทอง

### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการจัดทำกรวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานของที่ทำกรปกครองจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเนื้อหาที่จะกล่าวถึงหลังจากนี้ แบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ข้อ ดังนี้

- 1) ความหมายของแรงจูงใจ
- 2) ความสำคัญของแรงจูงใจ
- 3) องค์ประกอบของแรงจูงใจ
- 4) แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ
- 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานของที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง การศึกษารั้งนี้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยมีวิธีการค้นคว้า ตามลำดับ ดังนี้

1. แหล่งที่มาของข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1.1) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดหลักการ โดยศึกษาจากหนังสือบทความเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์และข้อมูลอ้างอิงที่เกี่ยวข้องผ่าน อินเทอร์เน็ต

1.2) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการวิจัย คือ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย เชิงสำรวจ โดยการแจกแบบสอบถาม

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มข้าราชการและพนักงานของที่ทำกรปกครอง จังหวัดอ่างทอง ทั้งหมด 167 คน (กรมการปกครอง) โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (100%)

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามโดยผ่านกระบวนการสร้าง และมีองค์ประกอบ ดังนี้

3.1) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หรือแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบในการวิจัย ครั้งนี้
- 2) ตั้งคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและนิยามศัพท์ตัวแปร โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น ส่วน เพื่อแบ่งกลุ่มข้อคำถาม
- 3) ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อคำถาม และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
- 4) นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแบบ สอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จึงใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และกลุ่มงานหรือสังกัดหน่วยงานย่อย จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยหลักที่เป็นแรงจูงใจในกาปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความรับผิดชอบการทำงาน

4. การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
5. ค่าจ้างเงินเดือน
6. ความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนหรือเสริมให้เกิดแรงจูงใจ (ปัจจัยค่าจ้าง) แบ่งเป็นจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
2. ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
3. สถานภาพในการทำงาน
4. การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน
5. นโยบายในการบริหารองค์การ
6. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale Questionnaires 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ในการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ มากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ มาก
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ ปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ น้อย
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ น้อยที่สุด

การวัดข้อมูลประเภทการวัดระดับช่วง (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นมีดังนี้ (พิมพาหิรัญกิตติ, 2552: 98)

- คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับ มากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับ มาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับ ปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับ น้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์น้ำหนักค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและพนักงานของที่ทำกรปกครองจังหวัดอ่างทอง โดยแบ่งออกได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับ 1.00 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระดับ 2.00 หมายถึง มีแรงจูงใจระดับมาก

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

4.1) ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเตรียมจัดส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง

4.2) ติดต่อประสานงานไปยังหน่วยงานที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ จำนวน 167 คน โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง

4.3) นำแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อทำการประมวลผล และวิเคราะห์ผลข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

5.1) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานของที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง

5.2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการหาค่าเฉลี่ยของปัจจัยหลักที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ ปัจจัยสนับสนุนหรือเสริมให้เกิดแรงจูงใจ ของข้าราชการและพนักงานของที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง

5.3) ใช้สถิติ Crosstabs สรุปหาความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานของที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง โดยพิจารณาจากแนวโน้มค่าร้อยละ (Percentage)

#### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานของที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 55.7) อายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 36.5) ระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่า (ร้อยละ 47.9) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาท



(ร้อยละ 46.7) ระยะเวลารับราชการ/ระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 10ปี (ร้อยละ 47.9) และส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มงานปกครอง (ร้อยละ 39.5)

## **ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

### **1. ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน**

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ที่ค่าเฉลี่ย 4.35) เมื่อจำแนกเป็นข้อพบว่า ข้อ1. ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายเสมอ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (ที่ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมาคือ ข้อ2 ท่านได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง (ที่ค่าเฉลี่ย 4.27)

### **2. ข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ**

ผลการศึกษาพบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ที่ค่าเฉลี่ย 4.32) เมื่อจำแนกเป็นข้อพบว่า ข้อ1.ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่าทำงานดี มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (ที่ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมาคือ ข้อ2. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน (ที่ค่าเฉลี่ย 4.31)

### **3. ข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดชอบการทำงาน**

ผลการศึกษาพบว่าด้านความรับผิดชอบการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ที่ค่าเฉลี่ย 4.25) เมื่อจำแนกเป็นข้อพบว่า ข้อ2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (ที่ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมาคือ ข้อ1. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ และสำคัญอยู่เสมอ (ที่ค่าเฉลี่ย 4.15)

### **4. ข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง**

ผลการศึกษาพบว่าด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ที่ค่าเฉลี่ย 4.02) เมื่อจำแนกเป็นข้อพบว่า ข้อ1. ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นในการทำงานอย่างยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (ที่ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมาคือ ข้อ2. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม (ที่ค่าเฉลี่ย 3.92)

### **5. ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือน**

ผลการศึกษาพบว่าด้านค่าจ้างเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ที่ค่าเฉลี่ย 3.73) เมื่อจำแนกเป็นข้อพบว่า ข้อ1. ค่าจ้างเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (ที่ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมาคือ ข้อ2. ค่าจ้างเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน (ที่ค่าเฉลี่ย 3.64)

## 6. ข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ที่ค่าเฉลี่ย 4.20) เมื่อจำแนกเป็นข้อพบว่า ข้อ2. งานที่ท่านปฏิบัติขณะนี้มีความปลอดภัยและมั่นคง มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (ที่ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ ข้อ1. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง (ที่ค่าเฉลี่ย 4.20)

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนหรือเสริมให้เกิดแรงจูงใจ (ปัจจัยค่าจูน)

#### 1. ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ที่ค่าเฉลี่ย 4.16) เมื่อจำแนกเป็นข้อพบว่า ข้อ1. ท่านสามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (ที่ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมาคือ 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางในการทำงานให้กับท่าน (ที่ค่าเฉลี่ย 4.09)

#### 2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ที่ค่าเฉลี่ย 3.81) เมื่อจำแนกเป็นข้อพบว่า 3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้ตำแหน่งที่สูง/ดีขึ้นเสมอ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (ที่ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ ข้อ2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (ที่ค่าเฉลี่ย 3.79) ข้อ3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้ตำแหน่งที่สูง/ดีขึ้นเสมอ (ที่ค่าเฉลี่ย 3.75) ตามลำดับ

#### 3. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าด้านสถานภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ที่ค่าเฉลี่ย 3.95) เมื่อจำแนกเป็นข้อพบว่า ข้อ1. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (ที่ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคือ ข้อ2. องค์กรของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ (ที่ค่าเฉลี่ย 3.89)

#### 4. ข้อมูลเกี่ยวกับการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน

ผลการศึกษาพบว่าด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ที่ค่าเฉลี่ย 4.07) เมื่อจำแนกเป็นข้อพบว่า ข้อ1. หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และการปกครอง มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (ที่ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือ ข้อ2. โครงสร้างของสายการบังคับบัญชาในองค์กรเป็นไปตามลำดับขั้นและชัดเจน (ที่ค่าเฉลี่ย 4.07)

## 5. ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายในการบริหารองค์การ

ผลการศึกษาพบว่าด้านนโยบายในการบริหารองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ที่ค่าเฉลี่ย 4.05) เมื่อจำแนกเป็นข้อพบว่า ข้อ1. องค์การมีการมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (ที่ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ ข้อ2. ผู้บริหารมีการวางแผนนโยบายที่แหลมคม (ที่ค่าเฉลี่ย 4.04)

## 6. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ที่ค่าเฉลี่ย 3.99) เมื่อจำแนกเป็นข้อพบว่า ข้อ1. สถานที่ทำงานของท่าน ตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม มีระดับความคิดเห็นสูงสุด (ที่ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ ข้อ2. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดี (ที่ค่าเฉลี่ย 3.93)

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ควรมีการกำหนดนโยบายในเรื่องของค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นของข้าราชการและพนักงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ
- 2) กำหนดนโยบายในการทำงานของข้าราชการและพนักงานในทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ ให้บรรลุเป้าหมาย

### ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

- 1) จัดให้มีการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส เพื่อใช้ในการปรับตำแหน่ง

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

- 1) จัดให้มีการอบรมเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- 2) มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อน ร่วมงาน การเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และปรับตัวเองให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน

## ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานในหน่วยงาน ภาครัฐอื่นๆ
- 2) ศึกษาเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องแม่นยำ มากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

กระทรวงมหาดไทย (2559)กฎกระทรวงมหาดไทย แบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย  
แหล่งที่มา [https://multi.dopa.go.th/inspector/info\\_orgn/about8/topic60](https://multi.dopa.go.th/inspector/info_orgn/about8/topic60)

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550).การศึกษาแรงจูงใจ : บริษัท เซ็นทรัลเอน์กซ์เพรส. วิถีพีเดีย. (2556).

นิศากร สุขะกาตี. (2548).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี. งานนิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา

เพลินพิศ วิบูลย์กุล (2558).บทความ แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation

แหล่งที่มา <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm#ixzz3aB9G8Gfh>

พิมพ์ หิรัญกิตติ. (2552). การศึกษาแรงจูงใจ.กรุงเทพฯ: บริษัท ชรรรมสารจำกัด