

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย¹

Factors that affect the motivation of civil servants to perform their jobs Bangkoknoi District Office.

อาทิตยา จิตรอ่อนน้อม²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางกอกน้อย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของสำนักงานเขตบางกอกน้อยเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย จำนวน 106 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อยมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด โดยปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย

ABSTRACT

Research study on “Factors that affect the motivation of civil servants to perform their jobs Bangkoknoi District Office” The objective is to study factors that affect the work motivation of civil servants at the Bangkoknoi District Office. and the level of motivation in the work of civil servants at the Bangkoknoi District Office To allow executives to use information that has been studied in determining Management policy of the Bangkoknoi District Office to increase incentives for civil servants in the Bangkoknoi District Office. The sample group in this research study was 106 civil servants from the Bangkoknoi District Office. The researcher used a questionnaire to collect data. and use the obtained data to analyze statistical data using ready-made programs. The results of the study found that civil servants from the Bangkoknoi District Office had The highest level of motivation to work The

acceptance motivation factor affects the work motivation of Bangkoknoi District Office civil servants.

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางกอกน้อย

²นักศึกษานิเทศศาสตร์ โคร่งการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตรศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่มาและความสำคัญ

บริบทและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวของนานาประเทศทั่วโลก และประเทศไทยก็ได้รับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีที่ล้ำหน้าอย่างก้าวกระโดด ทำให้ประเทศถูกผลักดันให้เร่งพัฒนาและสร้างความเจริญ เพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ด้วย และความเจริญที่มาอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ปัญหาของสังคมที่มีความซับซ้อน หรือปริมาณมากขึ้น ตามไปด้วย ซึ่งภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวและเตรียมการรองรับให้ทันต่อสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกมิติ เพื่อส่งมอบบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพให้กับประชาชน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ ภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนึ่งในประเด็น การดำเนินการตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เพื่อให้บุคลากร และหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มี ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและ การตอบสนองประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด เพื่อผลักดันให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนพัฒนาตอบสนองนโยบายของรัฐ เพื่อส่งมอบบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพให้กับประชาชน

สำนักงานเขตบางกอกน้อย เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียน งานด้านโยธา การจัดการด้านการรักษาความสะอาดและสุขอนามัย การจัดเก็บภาษีที่ดินประเภทต่างๆ การจัดทำแผนพัฒนาเขต ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันสำนักงานเขตบางกอกน้อยมีข้าราชการปฏิบัติงานอยู่จำนวน 144 การโอนย้ายไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น จำนวน 32 คน ถึงแม้จะมีอัตราการลาออก และการย้ายไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นมีจำนวนน้อย แต่ก็ส่งผลให้สำนักงานเขตขาดบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ถ้าหากยังมีอัตราการลาออก และการโอนย้ายเพิ่มสูงขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและตอบสนองนโยบายของรัฐ และอาจจะกระทบการส่งมอบบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพให้กับประชาชนขาดความต่อเนื่อง ปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่มีภาระงานล้นมือ และต้องปฏิบัติงานแทนผู้ที่ลาออกหรือโอนย้ายออกไป จนไม่สามารถทำงานของตนเองได้ เป็นผลทำให้งานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลการปฏิบัติงานลดลง และอาจจะส่งผลกระทบระยะยาวให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า จนเป็นสาเหตุให้ตัดสินใจลาออก และโอนย้ายเพิ่มขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย เพื่อสะท้อนถึงการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากสถิติการลาออก การโอนย้าย ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น รูปแบบการทำงานที่นำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อผู้บริหารจะได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ โดยศึกษาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ในเรื่องปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ว่าปัจจัยใดส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานเขตบางกอกน้อยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการส่งมอบบริการสาธารณะให้กับประชาชนอย่างมีคุณภาพ

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางกอกน้อย หรือไม่ อย่างไร
2. ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางกอกน้อย หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางกอกน้อย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตบางกอกน้อย
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) 5 ด้าน

ประกอบไปด้วย

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ลักษณะงานที่ทำ
5. ความรับผิดชอบ

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) 10 ด้าน

ประกอบไปด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน
2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. สถานะของอาชีพ
7. ความมั่นคงในการทำงาน
8. ชีวิตส่วนตัว
9. สภาพการทำงาน
10. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแปรตาม

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานเขตบางกอกน้อย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมุ่งเน้นที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อยในด้านต่างๆ จำนวน 15 ด้าน โดยมีวิธีวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากร ประชากรในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตบางกอกน้อย จำนวน 106 คน โดยแบ่งออกเป็น 10 ฝ่าย ได้แก่

ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายโยธา ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ฝ่ายรายได้
ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายการคลัง ฝ่ายเทศกิจ และฝ่าย
พัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 106 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 106 คน การสุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบชั้นภูมิเชิงสัดส่วน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะกระจาย โดยให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย ได้ดังนี้ ฝ่ายปกครอง จำนวน 12 คน ฝ่ายทะเบียน จำนวน 15 คน ฝ่ายโยธา จำนวน 11 คน ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ จำนวน 7 คน ฝ่ายรายได้ จำนวน 8 คน ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ จำนวน 10 คน ฝ่ายการศึกษา จำนวน 14 คน ฝ่ายการคลัง จำนวน 8 คน ฝ่ายเทศกิจ จำนวน 10 คน และฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม จำนวน 11 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

- 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) 5 ด้าน ประกอบไปด้วย ความสำเร็จของงานการได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) 10 ด้าน ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากบทความวิชาการ แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน สังกัด(ฝ่าย) อายุในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน โดยใช้แบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) ให้เลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบเท่านั้น มีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย โดยผู้วิจัยได้ทำการออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งคำถามในแบบสอบถามครอบคลุมเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg เป็นคำถามปลายปิด มีจำนวน 56 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายปิด มีจำนวน 5 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถามได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale)

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการเขตบางกอกน้อย ในการเก็บข้อมูลการวิจัย และแจกแบบสอบถามกับข้าราชการ สำนักงานเขตบางกอกน้อยในแต่ละฝ่าย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 106 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน สังกัด(ฝ่าย) อายุในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย จำแนกเป็น ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) 10 ด้าน และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนขั้นที่เท่าๆ กัน โดยการนำคะแนนคำถามสูงที่สุดในแบบสอบถามลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบสอบถาม และนำมาหารด้วยจำนวนขั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	ปัจจัยนั้นส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูงที่สุด
	3.41 - 4.20	ปัจจัยนั้นส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูง
	2.61 - 3.40	ปัจจัยนั้นส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
	1.81 - 2.60	ปัจจัยนั้นส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ
	1.00 - 1.80	ปัจจัยนั้นส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำที่สุด

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) 5 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) 10 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6) สถานะของอาชีพ

7) ความมั่นคงในการทำงาน 8) ชีวิตส่วนตัว 9) สภาพการทำงาน 10) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ว่าปัจจัยด้านในบ้างที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางกอกน้อย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 106 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.92 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.08 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.45 รองลงมามีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.08 และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.00 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ป.ตรี) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.64 รองลงมามีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 14.15 และน้อยที่สุดมีการศึกษาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คิดเป็นร้อยละ 0.00 มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับชำนาญงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.68 รองลงมามีตำแหน่งในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 27.36 และน้อยที่สุดอยู่ในระดับอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 1.89 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัด (ฝ่าย) ฝ่ายทะเบียน คิดเป็นร้อยละ 14.15 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในสังกัด (ฝ่าย) ฝ่ายการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 13.21 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานอยู่ในสังกัด (ฝ่าย) ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 6.60 ส่วนใหญ่มีอายุในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.74 รองลงมามีอายุในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.19 และน้อยที่สุดมีอายุในการปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.72 มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,000 - 15,000 บาท และตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.30 รองลงมาตั้งแต่ 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.36 และน้อยที่สุด ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.89

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) 5 ด้าน พบว่าใน

ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และน้อยที่สุดคือ และด้านลักษณะของงานมีภาพรวมน้อยที่สุด ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) 10 ด้านพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อยอยู่ในระดับสูงที่สุด

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีเพียง 1 ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ จึงยอมรับสมมติฐาน

4.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยค้ำจุนไม่มีด้านใดเลยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกอกน้อย จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านความสำเร็จของงาน สำนักงานเขตควรมีการความสำเร็จของงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลในการเลื่อนขั้นของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการเล็งเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้สำนักงานเขตควรมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ

ของข้าราชการ โดยการจัดฝึกอบรม พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ตรงตามตำแหน่ง เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการได้รับการยอมรับ สำนักงานเขตควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถได้มีส่วนร่วม หรือเป็นตัวแทนของสำนักงานเขตในการปฏิบัติงาน การที่ข้าราชการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ หรือได้แสดงความสามารถจะส่งผลให้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำนักงานเขตบางกอกน้อยควรสนับสนุนข้าราชการให้มีการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ มีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม มีความโปร่งใส ชัดเจนในขั้นตอน และยังต้องเปิดโอกาสให้ข้าราชการระดับต่างๆ มีโอกาสได้ปรับเปลี่ยน หรือเลื่อนขั้นสายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. ด้านลักษณะของงาน สำนักงานเขตควรมีการ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ และสามารถแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

5. ด้านความรับผิดชอบ สำนักงานเขตควรมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงาน และแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

6. ด้านนโยบายและการบังคับบัญชา สำนักงานเขตควรมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นไปได้ มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์การทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และควรพิจารณาลดลำดับขั้นการบังคับบัญชาให้เตี้ยลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของข้าราชการในสำนักงานเขตเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

8. ด้านสถานะของอาชีพ และความมั่นคงในการทำงาน ข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงค่อนข้างสูง ในขณะที่เดียวกันก็เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ในทางกลับกันในบางตำแหน่งหน้าที่ก็มีความเสี่ยงที่จะถูกฟ้องร้องดำเนินคดีได้เช่นกัน สำนักงานเขตควรสร้างความมั่นใจการทำงานให้กับข้าราชการ สำนักงานเขตควรจะต้องเห็นถึงการสร้างภาพพจน์ที่ดีในการปฏิบัติงานกับประชาชนในพื้นที่ มีการกำชับการปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะถูกฟ้องร้องดำเนินคดีจากการปฏิบัติงานได้

9. ด้านชีวิตส่วนตัว สถานภาพการทำงาน สำนักงานเขตควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ และเพียงพอต่อการใช้งาน มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศ ฯลฯ ให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน ในด้านชีวิตส่วนตัว สำนักงานเขตควรมีการจัดให้มีพื้นที่การออกกำลังกาย ห้องพยาบาล เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิตให้ข้าราชการ

10. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำนักงานเขตควรเป็นกระบอกเสียงให้กับข้าราชการปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และยังคงคำนึงถึงความเหมาะสมในตำแหน่งหน้าที่

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังนั้นสำนักงานเขตควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของการกำหนดนโยบายให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบทในสังคมปัจจุบัน มีความชัดเจนในกรอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ควรเป็นไปอย่างมีความโปร่งใส ยุติธรรมและยังต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้ข้าราชการมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. สรุปลสาระสำคัญในหัวข้อ “แผนพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ.”. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2567, เข้าถึงจาก <https://www.mnre.go.th/attachment/iu/download.php?WP=qUlcNkTlpQEgZKqCGWOghJstqTgcWat1pQqgAUpmGQAgG2rDqYyc4Uux>

ณัฐภา เชื้อนวัง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา

ณิซพร คำเถียร. (2554). แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร

นงค์นุช ขาวงาม. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา

ปรีดี นุกูลสมปรารถนา. (2566). Theory of Needs อะไรคือแรงขับเคลื่อนของพนักงานในองค์กร. สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2567, เข้าถึงจาก <https://www.popticles.com/business/theory-of-needs/>

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2554). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน = Human behavior and self development. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพมหานคร

วัชรระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร

วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. ปรินิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2550. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.

สัมมา รณิธย์. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง

สุขวิทย์ บุญสุข. (2561). การศึกษาแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงาน ของพนักงาน Gen Y. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย ญี่ปุ่น. สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2566, เข้าถึงจาก <http://library.tni.ac.th/thesis/upload/files/EEM%202018/Sukhawit%20Boonsuk%20IS %20EEM%202018.pdf>

สำนักงานเขตบางกอกน้อย. (2566). แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ.2566. สำนักงานเขตบางกอกน้อย, กรุงเทพมหานคร

สำนักงานคณะกรรมการระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2561). การบริหารงานภาครัฐแบบมีส่วนร่วม. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2567, เข้าถึงจาก <https://www.opdc.go.th/content/Mjc4Nw>

Beach, D. S. (1965). Personnel: Management of people at work. New York: The Macmillan Co. Ltd.)

Thanatporn Suthisansanee. ทฤษฎีมาสโลว์ ลำดับขั้นความต้องการ Maslow's hierarchy of needs ลูก้าต้องการอะไร. สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2567, เข้าถึงจาก <https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-needs/>

Urbinner. (2564). วิดีโอแลพนักงานในทุกมิติ ตามทฤษฎี Maslow's Hierarchy of Needs. สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2567 เข้าถึงจาก <https://www.urbiner.com/post/maslow-hierarchy-of-needs-for-employees>