

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย

Motivation Affecting Work Performance of Government Officer in Armed Forces

Security Center

เชิดศักดิ์ ฉัตรทอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

email : doilcherdsak@hotmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยเชิงสำรวจนี้ คือการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย จำนวน 302 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน t-test และ One Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีอายุ 30-39 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 21 ปี และมีรายได้ต่อเดือนที่ 20,001 - 30,000 บาท ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมมีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ 8 ใน 9 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในระดับปานกลาง

คำสำคัญ

ปัจจัยแรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ศูนย์รักษาความปลอดภัย

The objective of this survey research were to study the motivation factors that affect work performance of the Armed Force Security Center government officer and to compare the motivation factors classified by personal factors.

The research used close-ended questionnaire by personal factors data. The samples are 302 Armed Force Security Center government officers. The data analyzed by statistical package using descriptive is frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistic is t-test and one way ANOVA.

The finding show that the sample group are mostly male, age 30-39 years old, married, with bachelor's degree, ovoid servant type officer with more than 21 years and 20,001-30,000 baht monthly income. The motivation factor affected on work performance in overall at high level with 8 out of 9 motivation factors achievement, recognition, interesting work, career advancement, relationship among leader and coworker, management policy, administration order, and work environment affected at high level. Salary and welfare affected at moderate level.

Keywords

Motivation factors, Work performance, Armed Forces Security Center

บทนำ

ศูนย์รักษาความปลอดภัย เป็นหน่วยงานขึ้นตรงในส่วนปฏิบัติการของกองบัญชาการกองทัพไทย สังกัดกระทรวงกลาโหม มีภารกิจเกี่ยวกับการข่าวกรองและการต่อต้านการข่าวกรองทางทหารเพื่อความมั่นคงของ ประเทศ การรักษาความปลอดภัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท และพระบรมวงศานุวงศ์ ตลอดจนบุคคลสำคัญ การรักษาความปลอดภัยทางทหาร ทางข่าวกรอง และทางการสื่อสาร รวมทั้งการดำเนินการฝึกศึกษาด้านการข่าวกรอง และปฏิบัติการกิจอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีผู้บัญชาการศูนย์รักษาความปลอดภัย เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยพันธกิจของศูนย์รักษาความปลอดภัย คือ (1) เป็นหน่วยหลักด้านกิจการข่าวกรองทางทหาร และการรักษาความปลอดภัย สถาบัน และบุคคลสำคัญ (2) ปฏิบัติการข่าวกรอง และต่อต้านการข่าวกรอง ข่าวกรองทางการสื่อสาร และการรักษาความปลอดภัย (3) ประสานความร่วมมือด้านการข่าวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมิตรประเทศ (4) พัฒนาบุคลากรด้านการข่าวให้มีมาตรฐาน (5) พัฒนายุทธวิธีปฏิบัติที่สนับสนุนการปฏิบัติการข่าว และการรักษาความปลอดภัยให้มีความทันสมัยสนับสนุนกองทัพบก ในการแก้ปัญหาคความมั่นคงของประเทศ

ปัจจุบันศูนย์รักษาความปลอดภัยได้มีนโยบายในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร เพื่อผลประโยชน์ขององค์การและสังคม โดยมุ่งเป้าหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์การให้เติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป โดยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issue) ของศูนย์รักษาความปลอดภัย ขึ้นมา 2 ประเด็นที่สำคัญ คือ (1) การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติการข่าวกรอง และต่อต้านการข่าวกรอง ข่าวกรองทางการสื่อสาร และการรักษาความปลอดภัย (2) การยกระดับบุคลากรด้านการข่าวและการรักษาความปลอดภัย และกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) คือ " ความเป็นเลิศด้านการข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัยของกองทัพ โดยยึดมั่น ในผลประโยชน์ และความมั่นคงของชาติ "

องค์กรที่มีศักยภาพคือองค์กรที่เติบโตขึ้นเรื่อยๆ และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ องค์กรที่จะดำรงอยู่ได้นั้นก็คือ องค์กรที่มีการปรับตัวตลอดจนพัฒนาให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคด้วยนั่นเอง ดังนั้นเป้าหมายหนึ่งของ ทุกองค์กรก็คือการมุ่ง “พัฒนาองค์กร” เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การพัฒนาองค์กรยังหมายถึงการยกระดับ องค์กรอย่างสร้างสรรค์และให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยที่ยังให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ โดยการพัฒนาองค์กร นั้นยังต้องควรตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ตลอดจนค่านิยม (Core Value) ขององค์กรด้วย การพัฒนาองค์กรควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดไป โดยปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพได้มากที่สุด ก็คือทรัพยากรมนุษย์อันเป็นบุคลากรขององค์กรนั่นเอง

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์รักษาความปลอดภัย โดยคาดหวังว่าผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์กับองค์กร โดยนำผลของการศึกษาวิจัย นำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้มีผลต่อความสำเร็จของงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย มีการกำหนด วัตถุประสงค์ ดังนี้

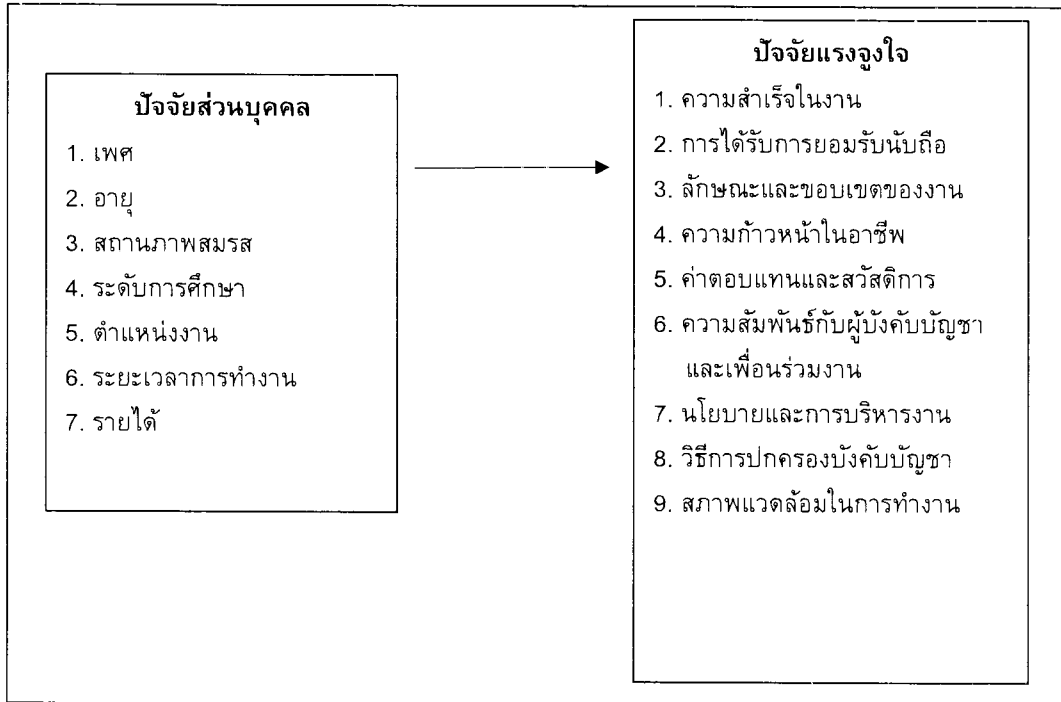
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย (Scope of the Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการเลือกตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 หน้า 727-728) โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 302 ตัวอย่าง และดำเนินการเก็บข้อมูลตัวอย่างผ่านแบบสอบถาม รวมถึงใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ได้แก่ การเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive sampling) ในเรื่องที่ศึกษา

กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎี และกรอบแนวคิด แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความสำเร็จในงาน (2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3) ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน (4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (6) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (7) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (8) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วส่งมอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ หาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Analysis Test) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า α ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ตารางที่ 1 ตารางความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3	0.72
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3	0.76
3. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3	0.80
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3	0.90
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3	0.93
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	6	0.83
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3	0.92
8. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3	0.92
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3	0.92
รวม	30	0.96

จากตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของประเด็นคำถามพบว่า ข้อคำถามมีค่าความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้ และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ที่ได้จากข้อคำถามในภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าเท่ากับ 0.96 และแยกในรายตัวแปรมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.7 ซึ่งถือว่ามากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของค่าความเชื่อมั่นที่สามารถรับได้

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย มีวิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ (1) การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ (1.1) ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) (1.2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (2) การรายงานผลด้วยสถิติเชิงวิเคราะห์ (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ (2.1) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ และ ตำแหน่งงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test (2.2) วิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย จำแนกตามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	272	90.1
หญิง	30	9.9
รวม	302	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	80	26.5
30 - 39 ปี	109	36.1
40 - 49 ปี	91	30.1
50 ปีขึ้นไป	22	7.3
รวม	302	100.0
สถานภาพ		
โสด	94	31.1
สมรส	189	62.6
หย่าร้าง/หม้าย	19	19.0
รวม	302	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	56	18.5
ปริญญาตรี	203	67.2
สูงกว่าปริญญาตรี	43	14.2
รวม	302	100.0
ตำแหน่งงาน		
นายทหารประจำ	115	38.1
เจ้าหน้าที่ประจำ	187	61.9
รวม	302	100.0
ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	15	5.0
5 - 10 ปี	80	26.5
11 - 15 ปี	67	22.2
16 - 20 ปี	50	16.6
21 ปีขึ้นไป	90	29.8
รวม	302	100.0

ตาราง 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน บาท 10,000	8	2.6
บาท 20,000 - 10,001	92	30.5
บาท 30,000 - 20,001	162	53.6
บาท 40,000 - 30,001	29	9.6
บาท ขึ้นไป 40,000	11	3.6
รวม	302	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าส่วนใหญ่ ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัยเป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 90.1 มีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.1 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.2 มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ประจำ คิดเป็นร้อยละ 61.9 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.8 และมีรายได้ต่อเดือนที่ 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.6

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย

ปัจจัยแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.15	0.577	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.74	0.668	มาก
3. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.78	0.752	มาก
4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.52	0.902	มาก
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.00	0.888	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.585	มาก
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.76	0.803	มาก
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.74	0.819	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.63	0.770	มาก
ภาพรวม	3.67	0.59	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย ภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้ง 9 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 90.1 มีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.1 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.6 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.2 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ คิดเป็นร้อยละ 61.9 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.8 และมีรายได้ต่อเดือนที่ 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.6

2. จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย พบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย ภาพรวม อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้ง 9 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5. ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน รวม 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

7. ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

8. ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 7 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน รวม 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

9. ข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่สามารถนำมา อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากมาจากเมื่ออายุมากขึ้นแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานมักจะลดน้อยลง The standard (2560) ได้รายงานว่ามีผลสำรวจกลุ่มคน ช่วงอายุ 18-34 ปี เป็นช่วงอายุที่คนวัยทำงานส่วนใหญ่มีความสุขมากที่สุด เนื่องจากได้เรียนรู้และทดลองทำอะไรใหม่ๆ โดยเฉพาะในปีแรกของการทำงาน ในขณะที่คนทำงานอายุ 35 ปีขึ้นไป กลับมีความสุขในการทำงานลดลง และความต้องการความสำเร็จลดลง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่ายิ่งมีระยะเวลาในการทำงานมากยิ่งมีแรงจูงใจในการทำงานลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gall up (2557) ทำงานวิจัยชิ้นหนึ่งเมื่อปี 2557 โดยเก็บข้อมูลจากคนทำงานกว่า 7,000 คน พบว่าระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์แบบแปรผกผันกับความรู้สึกผูกพัน หมายความว่ายิ่งทำงานนาน ยิ่งมีความกระตือรือร้นน้อยลง โดยข้อมูลที่ได้พบมาพบว่ามีพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีและมีความรู้สึกไม่ผูกพันกับงานที่ทำ มีประมาณ ร้อยละ 15 ของคนทั้งหมดในองค์กร แต่เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 25 เมื่ออายุงานเกิน 10 ปีขึ้นไป ในขณะที่พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปี และมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ มีประมาณ ร้อยละ 35 แต่ลดลงเหลือ ร้อยละ 25 เมื่ออายุงานเกิน 10 ปีขึ้นไป

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะว่ารายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ยิ่งรายได้มาก ยิ่งส่งผลต่อแรงจูงใจมาก รายงานจาก Happy Meter โดย jobsDB (2558) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 1,452 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามในฝ่ายบุคคลและธุรการ ฝ่ายบัญชี ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายขายและบริการลูกค้า ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ และฝ่ายการตลาด จากหลากหลายประเภทธุรกิจ อาทิ ภาคบริการการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ การพาณิชย์และจัดส่งสินค้า โดยมีสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ร้อยละ 83 และที่เหลือเป็นมาจากภาคกลางและภาคตะวันออก พบว่าเงินเดือนหรือรายได้ต่อเดือนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้คนทำงานมีความสุขกับงานที่ทำ คิดเป็น ร้อยละ 20.8

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านอายุแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจะมีการเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน เช่น สิทธิในการรักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพการได้รับเงินสนับสนุนที่อยู่อาศัย การเดินทาง หรืออื่น ๆ เป็นตัวช่วยให้พวกเขารู้สึกปลอดภัยและมีความสุข เพราะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวลกับปัญหาอื่น ๆ เพราะมีสวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระของพวกเขา ทำให้พวกเขายินดีที่จะทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย

2. ด้านระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดสรรบุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับความสามารถและชอบในงานที่ทำซึ่งการชอบและผูกพันกับงานที่ทำจะช่วยเพิ่มความสำเร็จให้กับการทำงานได้หลายเท่า โดยปัจจัยที่ทำให้คนมีรู้สึกผูกพันกับงานมากที่สุดคือการได้รับโอกาสให้ทำในสิ่งที่ตนเองรู้สึกว่าทำได้ดี อย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี การให้เงินรางวัลประจำปี (Bonus) การให้ค่าตอบแทนในลักษณะเบี้ยขยัน (Commission) สำหรับบางลักษณะงาน เป็นต้น รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างที่จูงใจ เช่น

การกำหนดให้เงินเดือนแต่ละระดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง และแข่งขันกันเพื่อรับภาระหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม หรือมีการปรับฐานเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอเป็นตัวกระตุ้นความสุขในการทำงานของหลายๆ คน เพราะพวกเขามองว่าเมื่อเขาทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถแล้ว ก็สมควรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเช่นกัน และส่งผลให้พวกเขามีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งๆ ขึ้นไป

ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์และสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจในครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเฉพาะข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัยเท่านั้น ซึ่งอาจได้รับความคิดเห็นและข้อมูลที่เฉพาะกลุ่ม อีกทั้งข้อมูลที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างเป็นการสำรวจในปี พ.ศ. 2562 เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สามารถรวบรวมข้อมูลได้ตรงกับจุดประสงค์ของงานวิจัยนี้เท่านั้น

2. ผู้ที่จะนำข้อมูลวิจัยชุดนี้ไปใช้ ควรระมัดระวังการนำข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ และข้อมูลเชิงสถิติอื่นๆ ในการนำไปประยุกต์ใช้ เนื่องจากข้อมูลอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาได้

3. สำหรับงานวิจัยในอนาคตหากต้องการให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น อาจต้องอาศัยข้อมูลเชิงลึกจากการสังเกตหรือการสัมภาษณ์เพิ่มเติม หรือควรทำการขยายขอบเขตของงานวิจัย โดยการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้นเพื่อครอบคลุมถึงองค์อื่นๆ ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ TWO POWERFUL MOTIVATION FACTORS TO SUCCESS. วารสารวิจัยของกรมการปกครอง (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2559. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). หัตถ์คดีของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- คงเดช. (1 มกราคม 2552). Self-determination Theory (SDT) และ Cognitive Evaluation Theory (CET) ของ Deci และ Ryan (ตอนที่สาม). สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2562. จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1179&pageid=7&read=true&count=true
- จิตติวิทย์การศึกษา. แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการจูงใจ. สืบค้นเมื่อ 28 กันยายน 2562. จาก <https://sites.google.com/site/psychologymcu5/kar-cungci-phu-reiyn/4-2-thvdsi-raeng-cungci>
- โชติกา ระโส (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปริญญานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- ณัฐกานต์. ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (8 กรกฎาคม 2555). ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 28 กันยายน 2562. จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?pageid=2&bookID=2295&read=true&count=true
- ณรงค์กร มโนจันทร์เพ็ญ. Wellness. (23 สิงหาคม 2560). ผลสำรวจชี้ ยิ่งอายุมากขึ้น ยิ่งไม่มีความสุขในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 28 กันยายน 2562. จาก <https://thestandard.co/more-age-is-unhappy-at-work/>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประมะ สตะเวทิน. (2539). การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญาพร จิตพิงค์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วชิรวัชร งามละม่อม (15 กันยายน 2558) แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2562 จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html
- วสันต์ สุทธาวาส. Article. (18 มกราคม 2560). ภาวะผู้นำสู่การสร้างนวัตกรรม: Leadership for Innovation (ตอนจบ). สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2562. จาก <http://www.edsiam.com/ภาวะผู้นำ-2/>
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2547). บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไปเพื่ออะไร?: โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ปีที่ 28 ฉบับที่ 3645): ประชาชาติธุรกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ = Management and organizational behavior
กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ
- อรุณทัย จันทวงษ์ และประสพชัย พสนนท์ (2561) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 7 ฉบับที่ 1
- อภิวิมล พิมลแสงสุริยา. Blogs. (21 เมษายน 2558). ยิ่งอยู่นาน ยิ่งผลงานตกต่ำ ... จริงหรือ ?. สืบค้นเมื่อ 28 กันยายน 2562. จาก https://slingshot.co.th/resources/blogs/Apiwut_Pimolsaengsuriya/ยิ่งอยู่นานยิ่งผลงานตกต่ำ-hellip-จริงหรือ/2789/666
- อรพินทร์ ชูชม (2555). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ปีที่2. ฉบับ ที่2 มกราคม-ธันวาคม 2555 กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- Guru Of Management : David McClelland. (24 มีนาคม 2561). สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2562 จาก http://file.siam2web.com/cmmba/david_mcclelland.pdf
- Greedisgoods. Statistics. (10 ธันวาคม 2560). สูตร Taro Yamane สำหรับ คำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง. สืบค้นเมื่อ 28 กันยายน 2562. จาก <https://greedisgoods.com/taro-yamane/>
- JobsDB.com. บทความตามสายงาน. (5 กรกฎาคม 2561). ลักษณะและขอบเขตของงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management). สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2562. จาก <https://th.jobsdb.com/th/articles/hrm-บริหารทรัพยากรมนุษย์>

- Knowledge Park. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (22 กุมภาพันธ์ 2555). ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom. สืบค้นเมื่อ 28 กันยายน 2562. จาก <http://kantacandidate.blogspot.com/2012/02/vroom.html>
- Srisupan. (15 กรกฎาคม 2561). ทฤษฎีของการจูงใจ (theories of motivation) . สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2562. จาก <http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>
- Tada Ratchagit. (24 มกราคม 2562). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2562. จาก <https://hcm-jinjer.com/thai-media/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*: John Wiley & Sons, Inc.