

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในงานของบุคลากร

ข้าราชการพลเรือนในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ¹

“Work motivation and job engagement of civil service personnel in Samut Prakan Province”

เกวลิ กิจเจริญ²

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือน ในจังหวัดสมุทรปราการ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือน ในจังหวัดสมุทรปราการ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือน ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรข้าราชการพลเรือนในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการจำนวนตัวอย่าง 400 คน เครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทดสอบโดยใช้สถิติ T-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามด้วย One-way ANOVA: F-test

ผลการศึกษางานวิจัยนี้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.29 (2) ด้านสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.29 (3) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ค่าเฉลี่ย 4.26 (4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) (5) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 (6) ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ พบว่าสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทและระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในงานของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในงาน บุคลากรข้าราชการพลเรือน

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในงานของบุคลากร ข้าราชการพลเรือนในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

²นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leader) รุ่นที่ 24 มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this research study are (1) to study demographic factors; that affects the work engagement of civil service personnel in Samut Prakan Province (2) to study motivation factors for work performance in the performance of civil service personnel in Samut Prakan Province (3) to study the motivation factors for work engagement of civil service personnel In Samut Prakan Province The data was collected from a sample group of 400 civil servant personnel in Samut Prakan Province. The tools used to analyze this data were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Analysis of inferential research data (Inferential Statistics) is tested using T-test statistics. Compare differences between primary and dependent variables with One-way ANOVA: F-test.

The results of this research study found that Motivation for work (1) The nature of work performed is at a high level, with an average of 4.29 (2) Good relations with co-workers are at a high level, with an average of 4.29 (3) Supervisors in the unit Yours gives equality. Listen to opinions and suggestions with an average of 4.26 (4) regarding stability and progress. At a high level ($\bar{x} = 4.30$) (5) in terms of location and facilities Is at a high level with an average of 4.26 (6) General demographic information found that status, educational qualifications, work experience and different types and levels of job positions It has a different effect on the work engagement of civil servants in Samut Prakan Province. Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Work motivation, Work engagement, Civil service personnel

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ข้าราชการ คือ บุคคลซึ่งรับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่และรับเงินเดือน ใน กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ของประเทศไทย ส่วนองค์กรที่บุคคลดังกล่าวปฏิบัติงานอยู่นั้น เรียกว่าส่วนราชการ ข้าราชการไทย เริ่มต้นตั้งแต่รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงวางระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นครั้งแรก ให้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2472 เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกสรรผู้มีความรู้และความสามารถเข้ารับราชการ โดยปัจจุบันข้าราชการแบ่งออกเป็นหลายประเภท ดังนี้ 1. ข้าราชการพลเรือน (ข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการพลเรือนในพระองค์)

อาชีพข้าราชการที่มีจำนวนความต้องการเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ตามข้อมูลกำลังคนภาครัฐ 2565 ของสำนักงาน ก.พ. จัดเก็บข้อมูลโดย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. นั้น

แสดงให้เห็นถึงความสนใจในอาชีพข้าราชการมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงนำมาซึ่งการศึกษาแรงจูงใจใดที่ทำให้อัตราการเพิ่มจำนวนข้าราชการมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันในงานของข้าราชการพลเรือน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทตำแหน่งงานปัจจุบัน และระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน ที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือน ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีสภาวะอารมณ์ที่เป็นบวกในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมหรือผูกพันในงาน ด้านสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณค่าและความสำคัญในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือน ในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือน ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระบบข้าราชการพลเรือนเป็นระบบที่มีการสืบทอดต่อเนื่องในสังคมไทยเป็นระยะเวลายาวนาน ในอดีตมีสมุหนายกเป็นหัวหน้าข้าราชการฝ่ายพลเรือน (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549) มีการแบ่งการบริหารราชการ ส่วนกลางออกเป็นกรม โดยมีกรมสำคัญ 4 กรมคือ เวียง วัง คลัง นา และมีการตรากฎหมายอัยการตำแหน่งนาพลเรือนในปี พ.ศ. 1998 เพื่อกำหนดสิทธิ หน้าที่และความสัมพันธ์ของระบบข้าราชการพลเรือน (เชียงใหม่ : สำนักวิทยรัฐศาสตศาตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555) ระบบข้าราชการพลเรือนมีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญเมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงปฏิรูปการปกครองแผ่นดินในปี พ.ศ. 2435 และทรงสถาปนากระทรวงขึ้นมา 12 กระทรวง

ประเภทของข้าราชการพลเรือนสามัญ

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ซึ่งตำแหน่งประเภทบริหาร มี 2 ระดับ คือ ระดับต้น และระดับสูง
2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มี 2 ระดับ คือ ระดับต้น และ ระดับสูง

3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามที่ ก.พ.กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี 5 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

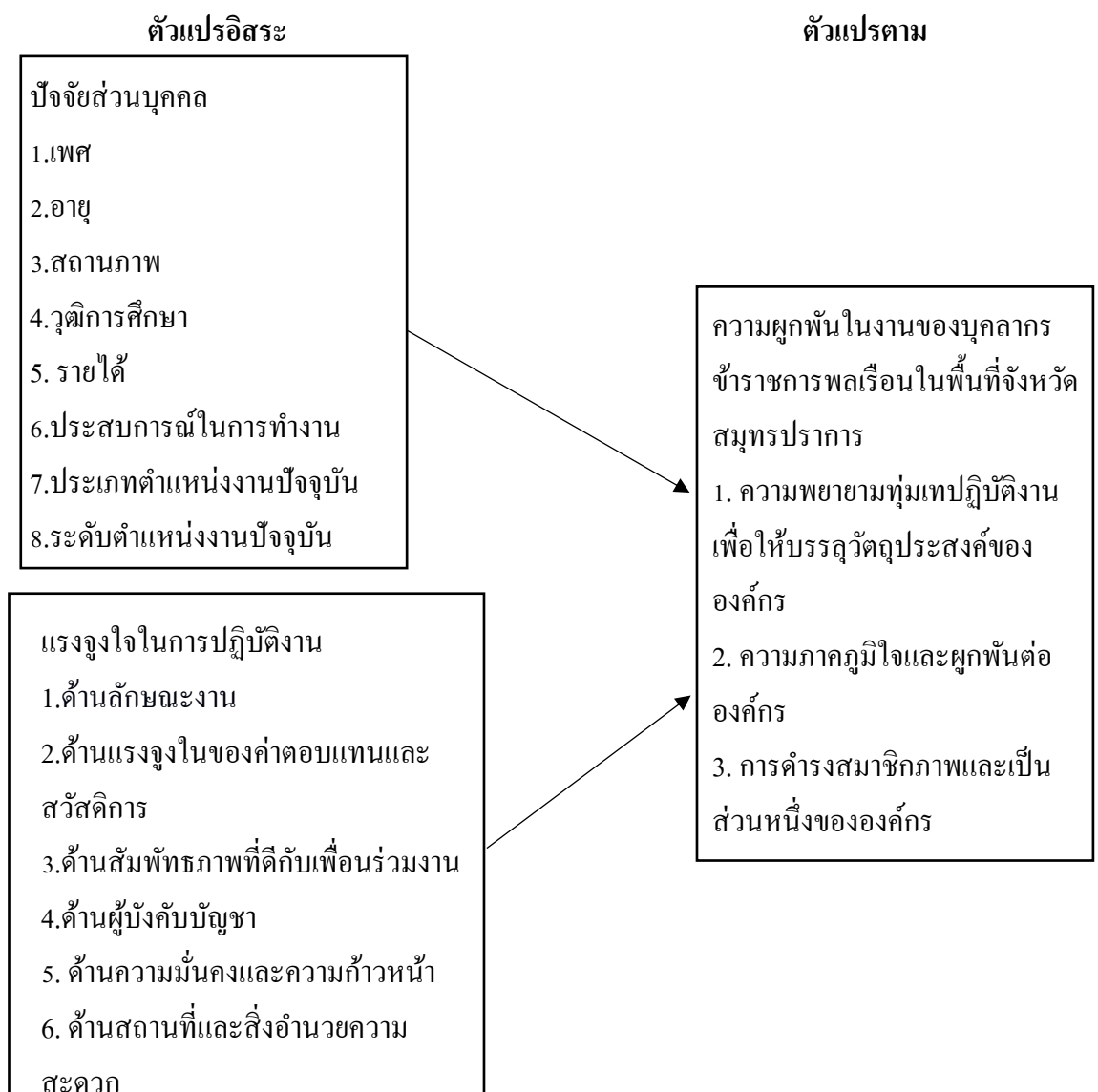
4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ.กำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนสามัญ มีดังต่อไปนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 4 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส ระดับทักษะพิเศษ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน,2551)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาสโลว์ (Abraham Maslow) ให้ความหมายไว้ว่า ทฤษฎีการจูงใจมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ได้แก่ (1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้เช่น อาหาร น้ำ การนอนหลับ อากาศ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงสิ่งพื้นฐานอื่นๆ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น (urbinner,2564) (2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) ความต้องการในลำดับนี้จะมีมากขึ้น มนุษย์อยากควบคุมและดูแลสิ่งต่างๆ ในชีวิต ดังนั้นความปลอดภัยและความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยตัวอย่างของความต้องการด้านนี้คือ ความมั่นคงทางการเงิน ความปลอดภัยของสุขภาพ ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ ความปลอดภัยทางอารมณ์ และความมั่นคงการมีชีวิตที่ดี เป็นต้น (urbinner,2564) (3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) โดยที่สภาวะอารมณ์ ความสัมพันธ์เหล่านี้จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ตามมา เช่น เพื่อน ครอบครัว เป็นต้น (urbinner,2564) (4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ความต้องการด้านความเคารพเกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านอื่นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ในระดับนี้เราต้องการความเคารพนับถือจากคนอื่น เช่น ความต้องการที่จะได้รับการเคารพจากคนอื่น เช่น การมีชื่อเสียง ศักดิ์ศรี (5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น (sukhachan,2021)

ความผูกพันในงาน อัลเลนและเมเยอร์(Allen & Meyer, 1990) ได้เสนอทัศนะความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งได้เป็นองค์ประกอบ 3 ด้านได้แก่ (1) ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงาน รู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์การเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรอย่างแนบแน่นซึ่ง นักวิชาการและนักศึกษาสำคัญ ๆ ที่ได้นำเสนอทัศนะความผูกพันต่อองค์กรในแง่มุมเดียวกับอัลเลนและเมเยอร์ได้แก่ เมอร์เดย์เสดีย์ร์พอร์เตอร์

บุชานันและแคนเตอร์เป็นต้น (2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่องเป็นความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคนโดยนักวิชาการที่เห็น สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลนและเมเยอร์ในแง่มุมมองนี้ได้แก่ เบคเกอร์ (Becker, 1960) ที่นำเสนอทฤษฎี SIDE - BET THEORY และฮรีบิเนียคและอัลทโต (Hrebiniak&Alutto, 1972) เป็นต้น (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่ว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรก็ต้องมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควร ที่จะกระทำ ถือเป็นพันธะที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรซึ่งผู้เห็นสอดคล้องกับแนวคิด ของอัลเลนและเมเยอร์(Allen & Meyer, 1990) ในแง่มุมมองนี้คือวีเนอร์ (Weiner, 1982)ทั้งนี้อัลเลนและเมเยอร์ได้กล่าวว่าความผูกพันทั้ง 3 ด้านควรที่จะพิจารณาในรูปแบบขององค์ประกอบมากกว่า ประเภททั้งนี้เพราะว่าบุคคลแต่ละคนจะมีสถานะทางจิตใจผสมผสานกันขึ้นอยู่กับระดับของการรับรู้ที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทตำแหน่งงานปัจจุบัน และระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือน ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือน ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรข้าราชการพลเรือนที่กำลังปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 369 คน โดยใช้เกณฑ์การประมาณการตัวอย่างตามวิธีของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่านทาง Google Form จากกลุ่มเป้าหมาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยนี้ เป็นการวิเคราะห์สถิติในเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ (1) ร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม Google form จากประชากร (2) ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม Google form จากประชากร (3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม Google form จากประชากร และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ (ทดสอบสมมติฐาน)

การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทดสอบโดยใช้สถิติ T-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามด้วย One-way ANOVA: F-test

ผลการวิจัย

ข้อมูลด้านเพศส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 211 คน (ร้อยละ 52.8) ข้อมูลอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26 ถึง 43 ปี จำนวน 206 คน (ร้อยละ 51.5) ข้อมูลสถานภาพส่วนใหญ่ คือ

สถานภาพสมรสและอยู่กับครอบครัว จำนวน 199 คน (ร้อยละ 49.8) ข้อมูลวุฒิการศึกษาของส่วนมาก คือ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 276 คน (ร้อยละ 69) ข้อมูลรายได้ส่วนมาก คือ มีรายได้ระหว่าง 10,001 บาท ถึง 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 267 คน (ร้อยละ 66.8) ข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ คือ มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 131 คน (ร้อยละ 32.8) ข้อมูลประเภทและระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 115 คน (ร้อยละ 28.8)

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ		ระดับความคิดเห็น
	ค่าเฉลี่ย	SD	
ด้านลักษณะงาน	4.29	0.61	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.15	0.75	มาก
ด้านสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.58	มาก
ด้านผู้บังคับบัญชา	4.23	0.66	มาก
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	4.30	0.61	มาก
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.26	0.65	มาก
รวม	4.25	0.54	มาก

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.61$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.61$) ด้านสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.58$) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.65$) ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.66$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

ความผูกพันในงานของบุคลากร ข้าราชการพลเรือนในเขตจังหวัด สมุทรปราการ	ระดับประสิทธิภาพ		ระดับความคิดเห็น
	ค่าเฉลี่ย	SD	
ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.26	0.61	มาก
ความภาคภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร	4.31	0.58	มาก

การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.25	0.59	มาก
รวม	4.27	0.55	มาก

พบว่าความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ในเรื่องการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อความภาคภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.58$) ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.61$) การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทตำแหน่งงานปัจจุบัน และระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือน ในจังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	-1.019	0.309	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	1.475	0.221	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ	2.716	0.044	แตกต่างกัน
วุฒิการศึกษา	9.789	<0.001	แตกต่างกัน
รายได้	1.338	0.261	ไม่แตกต่างกัน
ประสบการณ์ในการทำงาน	13.337	<0.001	แตกต่างกัน
ประเภทและระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน	4.417	<0.001	แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือน ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	Vif
	B	Std. error	Beta				
ค่าคงที่	0.367	0.104		3.532	< 0.001		
1. ด้านลักษณะงาน	0.100	0.030	0.112	3.316	0.001	0.464	2.154
2. ด้านแรงจูงใจของค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-0.012	0.024	-0.017	-0.523	0.602	0.495	2.020

3. ด้านสัมพัทธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.211	0.035	0.221	5.965	< 0.001	0.381	2.624
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	0.152	0.031	0.181	4.858	< 0.001	0.378	2.646
5. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	0.324	0.038	0.357	8.450	< 0.001	0.294	3.396
6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	0.138	0.032	0.164	4.274	< 0.001	0.356	2.809
R	.891 ^a						
R Square	0.794						
Adjusted R Square	0.790						
F-ratio	251.774						
Std. error of the Estimate (E)			0.252				
Durbin-Watson			2.102				
ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือน ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์แรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพัทธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือน ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์มีความถูกต้องอยู่ในระดับร้อยละ 79.4 ($R^2=0.794$) สำหรับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงงูใจในของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือน ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือนในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ สรุปได้ดังนี้

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ พบว่า บุคลากรข้าราชการพลเรือน ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 26–43 ปี สถานภาพสมรสและอยู่กับครอบครัว มีระดับ การศึกษาปริญญาตรี รายได้อยู่ในช่วง 10,001-30,000 บาทต่อเดือน มีอายุราชการอยู่ในช่วงต่ำกว่า 5 ปี ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ แรงงูใจในการปฏิบัติงาน

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือนในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ นั้นแสดงให้เห็นว่าเหตุผลที่บุคลากรข้าราชการพลเรือนยังคงมีความผูกพันในงานที่ทำอยู่เนื่องมาจาก งานราชการพลเรือนที่ทำอยู่มีความมั่นคง และหากทำงานเป็นระยะเวลายาวนานก็ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามไปด้วย และยังพบอีกว่าเหตุผลที่มีผลทำให้บุคลากรข้าราชการพลเรือนไม่ผูกพันในงานเนื่องมาจากค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในปัจจุบัน ทำให้มีบุคลากรบางส่วนลาออก หรือโยกย้ายไปทำงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า อย่างเช่น บริษัทเอกชนที่ให้ค่าตอบแทนค่อนข้างสูง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในงานของบุคลากรข้าราชการพลเรือนในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ขอเสนอแนะดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี ภาพรวมที่สรุปออกมาอาจจะไม่ครอบคลุมเหตุผลที่แท้จริง ดังนั้น ในการตอบแบบสอบถามควรมีอายุราชการที่หลากหลายมากกว่านี้

2. จากผลการตอบแบบสอบถามเป็นเพียงการสำรวจบุคลากรในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการที่ทำแบบสอบถามจึงไม่อาจใช้อ้างอิงเพื่อยืนยันว่าในจังหวัดอื่นๆ มีผลเหมือนกัน

3. ผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยในครั้งนี้ ค่อนข้างหลากหลายหน่วยงาน เป็นการสรุปผลภาพรวมในปีวิจัยหลักใหญ่ๆ ซึ่งปัญหาที่แท้จริงของแต่ละหน่วยงานอาจจะไม่เหมือนกัน ถึงแม้ว่าพื้นที่จะอยู่ในจังหวัดเดียวกันก็ตาม หากต้องการข้อมูลที่เจาะจงในปัญหาที่แท้จริงควรมีคำถามที่เจาะลึกให้ครอบคลุมการดำเนินชีวิตประจำวัน และทำวิจัยเฉพาะหน่วยงาน

4. ตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามในบางตำแหน่งทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่หลากหลาย ควรมีผู้ตอบแบบสอบถามในทุกตำแหน่งเพื่อให้เข้าถึงความหลากหลายของข้อมูล

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษางานวิจัยเชิงปริมาณ ควรมีการเน้นในเรื่องการศึกษาเชิงคุณภาพด้วย โดยเจาะจงบุคลากรเฉพาะหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง และใช้คำถามเจาะลึกถึงความรู้สึกด้านการทำงานมากกว่านี้ โดยการสอบถามรายละเอียดรายบุคคลจะช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่แท้จริง

บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.(2551).พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551.สืบค้นจาก <http://www.personnel.moi.go.th/act/type3.htm>
- กรวิษฐ์ สันติติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:กรณีศึกษาหน่วยงาน Business Stakeholder Engagement ของบริษัทแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยมหิดล,วิทยาลัยการจัดการ.
- คณาจุติ อินทร์แก้วและคณะ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร,คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- คณะกรรมการจัดการความรู้ คณะสื่อสารมวลชน.(2562). สรุปผลการจัดการความรู้ (Knowledge Management). มหาวิทยาลัยรามคำแหง,คณะสื่อสารมวลชน.
- จอมยุทธ์.(2543).สภาพปัจจุบันของสังคมโลก.สืบค้นจาก https://www.baanjommyut.com/library_4/global_society/02_2.html
- ชูชัย สมितिไกร* และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์.(2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะมนุษยศาสตร์.
- ณัฐดนัย ปัญจางคกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยรามคำแหง,คณะบริหารธุรกิจ.
- ณัฐพร วุฑฒิโกวิทย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเดิน จังหวัดลำปาง. มหาวิทยาลัยรามคำแหง,คณะบริหารธุรกิจ.ของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยมหิดล,วิทยาลัยการจัดการ.
- ธัญญา เกษปทุม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- ธัญพิชชา สามารถ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีติ พันธุ์จับสิงห์และคณะ.(2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา, บริการธุรกิจมหัพชา.
- ภัทรภรณ์ สุขหวล. (2557). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรลักษณ์ จันดี.(2559).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์.มหาวิทยาลัยศิลปากร,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

วงศ์ธร อินทวิเชียร. (2566). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มธุรกิจ SMEs. มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศสส.).(2566).กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2565.สืบค้นจาก https://www.ocsc.go.th/?post_type=reports&p=39894.

สมชาย วรกิจเกษมสกุล.(2554).ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. สืบค้นจาก <https://pubhtml5.com/qrep/rwey/basic/>

สำนักงาน กพ..(2567). กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับ ตำแหน่ง พ.ศ. 2567.สืบค้นจาก <https://www2.ocsc.go.th/หนังสือเวียน>.

Sukhachan's KM. (2564).แรงจูงใจ (Motivation). สืบค้นจาก <https://www.sukhachan.com/sharedstories/educational-psychology/motivation/>