

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน

WORK MOTIVATION OF PERSONNEL IN ROAD SAFETY FUND

อรธิดา สีละเกียรติ

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

ORATIDA LEELAKIAT

E-mail: kingllk0863369799@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน จำนวน 89 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติ t-test และความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) Multiple Regression โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-30 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาทระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน/รับราชการต่ำกว่า 5 ปี
2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ด้านการประสานงานในภาพรวม ระดับมาก
3. การศึกษาปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ในภาพรวม ระดับมาก ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติในภาพรวม ระดับมาก ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในภาพรวม ระดับปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนในภาพรวม ระดับ มาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวม ระดับ มาก ด้านสถานภาพการทำงานในภาพรวม ระดับ มาก ด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวม ระดับ มาก ด้านวิธีการปกครองบัญชาในภาพรวม ระดับ ปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1.ปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัย ในการใช้รถใช้ถนน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านต่างๆ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.ปัจจัยด้านการบริหารจัดการในด้านต่างๆ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน พบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการในด้านต่างๆ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ ด้านการสั่งการ มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล; การบริหารจัดการ; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ABSTRACT

The purpose of this research was to study work motivation of personnel in Road Safety Fund. The sample of this study consisted of 89 personnel. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. Data were then analyzed using statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation. the hypotheses were tested using t-test, One-Way Anova, and Multiple Regression through computer software. The research results indicated as follows:

1. Most of the respondents were females, 20-30 years old, had single status, earned average monthly income of 20,001 - 30,000 baht, graduated with a bachelor's degree, and had less than 5 years of working / government service experience.

2. In terms of overall opinions of the respondents towards the management affecting work motivation of personnel in Road Safety Fund, the coordination was at a high level.

3. In terms of studying the work achievement (the motivation factor), the respondents opined management affecting work motivation of personnel in Road Safety Fund.

When individual motivation factors were considered, the work achievement and the nature of work were at a high level. Opportunity for work advancement was at a moderate level.

When individual maintenance factors were considered, salary, interpersonal relationship, work status, work security were at a high level. Supervision was at a moderate level.

The results of testing hypotheses indicated as follows:

1. When personal factors were considered, it was found that gender, age, marital status, and educational level were related with work motivation of personnel in Road Safety Fund with a statistical significance level of 0.05.

2. When management factors were considered, it was found that planning, organizing, and directing were related with work motivation of personnel in Road Safety Fund with a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Personal factors; Management; Personnel's work motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตามจะดำรงอยู่หรืออยู่รอดได้มีความเจริญเติบโตและก้าวหน้าได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ในองค์กรไปดำเนินการด้วยวิธีการใดๆก็ตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการใดๆเพื่อที่จะให้องค์กรอยู่รอดเจริญเติบโตและก้าวหน้าได้นั้นขึ้นอยู่กับการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ (สมาน รังสิโยภักษ์ และสุธีร์ สุทธิสมบูรณ์, 2544, น.1)

ภาวะวิกฤตทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เราผู้บริการจึงต้องเสี่ยงกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงและความหลากหลายต่างๆ แต่ขณะเดียวกันก็ต้องใช้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์แสวงหาโอกาสและความสำเร็จได้เปรียบให้เกิดขึ้นแก่องค์กร ที่ตนเองรับผิดชอบ ได้ผู้บริหารจะต้องใช้สื่อหรือวิธีจูงใจให้ถูกต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร สิ่งตอบแทนในการจูงใจมีหลายประเภทแตกต่างกันไป

ผู้บริหารจะต้องเลือกให้ถูกและควรจะให้น้ำหนัก แต่ละสิ่งได้อย่างเหมาะสมและวิธีการจูงใจ ที่ถูกต้องจะต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้อง ควบคู่กับความสำเร็จขององค์กรซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ คือ 1. เทคนิคควบคุมงาน ได้แก่ เทคนิคการควบคุมงานแบบเอาใจคนงาน (Positive Method) 2. การใช้อำนาจหน้าที่ 3. การให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือที่สามารถตีค่าเป็นเงินได้ 4. ผลตอบแทนอื่นๆที่มีใช้ตัวเงิน (ธงชัย สันติวงษ์, 2539)

การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์กร มีความสำคัญต่อผู้บริหารในด้านการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารที่ดีและประสบความสำเร็จ จะต้องมีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงาน เพื่อศึกษาผลที่อาจมีต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นของบุคลากรในองค์กรลดปัญหาและข้อยุ่งยากในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเพื่อการดำเนินงานที่ดี จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านการจูงใจสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเลือกใช้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากรและสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน

ขอบเขตการศึกษา

3.1 ขอบเขตของประชากร

ขอบเขตการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งใจที่จะศึกษากลุ่มบุคลากร กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน กรมการขนส่งทางบก เนื่องจากว่า กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน มีบุคลากรทำงานร่วมกันอยู่หลายตำแหน่ง มีความหลากหลายในหน้าที่รับผิดชอบ มีปัจจัยที่หลากหลายส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

3.2 ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารจัดการและปัจจัยจูงใจ/ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน

3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็น ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
5. ระดับการศึกษา
6. ประสบการณ์ในการทำงาน/รับราชการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการ ในด้านต่างๆ จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผน
2. การจัดรูปงานหรือการจัดองค์กร
3. การสั่งการ
4. การประสานงาน

ปัจจัยจูงใจจำนวน 3 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
2. ลักษณะของการปฏิบัติงาน
3. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ปัจจัยค้ำจุนจำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ความมั่นคงในการทำงาน

4. วิธีการปกครองบัญชา

ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการศึกษาเริ่มตั้งแต่วันที่ 6-18 เมษายน 2563

สมมติฐานการวิจัย

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนที่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารจัดการที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน เป็นต้น

2. การบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารงานจัดการใดๆ ที่องค์กรได้ใช้ทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคนๆ นั้น

3. กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน (กปถ.) เป็นทุนหมุนเวียนที่จัดตั้งขึ้นในวันที่ 28 กรกฎาคม 2546 ตามพระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ.2522 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติรถยนต์ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดให้อธิบดีกรมการขนส่งทางบกนำหมายเลขทะเบียนซึ่งเป็นที่ต้องการหรือเป็นที่นิยมของประชาชนออกประมูลเป็นการทั่วไป และให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรมการขนส่งทางบก เรียกว่า กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน โดยให้นำเงินรายได้จากการประมูลทั้งหมดเข้ากองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนและถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรถยนต์ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีและแนวคิด

คาร์เนกี พาลุสซุช (2532 : 44 - 110) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1. พฤติกรรมของมนุษย์ ความหมายของคำว่า "พฤติกรรม" หมายถึง การกระทำที่แสดงออกมา โดยสามารถที่จะสังเกตได้หรือสามารถใช้เครื่องมือวัดได้ซึ่งพฤติกรรมที่มนุษย์ได้กระทำขึ้น หรือแสดงออกมานั้นย่อมมีสาเหตุดังกล่าวก็คือ สิ่งเร้า เมื่อสิ่งเร้าเหล่านั้น ได้มากระทบกับร่างกายโดยอวัยวะสัมผัสต่างๆ อวัยวะรับสัมผัสนั้น ก็จะส่งความรู้สึกมายังระบบประสาท ระบบประสาทก็จะส่งการมายัง อวัยวะกล้ามเนื้อหรือต่อมต่างๆ เพื่อให้เกิดการกระทำหรือปฏิกิริยาต่างๆ ออกมาเป็นการแสดงการตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น อันเป็นที่มาของการเกิดพฤติกรรม อย่างไรก็ตามสาเหตุที่เหมือนกันอาจแสดงพฤติกรรมที่ต่างกันได้ในทางตรงกันข้าม สาเหตุที่ต่างกันอาจแสดงพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

2. ความรู้สึกและอารมณ์ ความรู้สึกและอารมณ์เป็นสภาวะทางร่างกายที่เกิดขึ้นต่อสิ่งเร้าในขณะใดขณะหนึ่งอาจเป็นลักษณะไปในทางบวกหรือลบก็ได้การแสดงออกจะมากขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่จะมาเร้าสภาพร่างกายและทัศนคติที่มีต่อสิ่งนั้นอารมณ์มีส่วนเกี่ยวข้องและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการแสดงออกของพฤติกรรมมนุษย์ ดังนั้น จึงสามารถใช้ประโยชน์จากการศึกษาถึงธรรมชาติเกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกของตนเพื่อเป็นปัจจัยในการพิจารณาแรงจูงใจ และแรงจูงใจ โดยอาศัยอารมณ์มักได้ผลเสมอ เพราะบุคคลที่อยู่ในสภาวะที่มีอารมณ์และแรงผลักดันให้พร้อมที่จะกระทำ

3. ทัศนคติและความคิดเห็น ทัศนคติเป็นปฏิกิริยาโต้ตอบที่คนเรามีต่อสิ่งเร้าทางสังคม ซึ่งปฏิกิริยาโต้ตอบนี้เราได้เรียนรู้มา ทัศนคติเป็นเงื่อนไขภายในตัวบุคคลที่มีส่วนในการกำหนดการแสดงออกและทิศทางของพฤติกรรม และยังเป็นกำหนดการรับรู้ด้วยเงื่อนไขภายในนี้ เกิดจากเงื่อนไขภายนอกที่หล่อหลอมเข้ามาจนหลังค้ำอยู่ภายใน สำหรับความคิดเห็น (Opinion) นั้น เป็นคำที่มักใช้ปะปนกับคำว่าทัศนคติอยู่เสมอความคิดเห็นการตอบสนองต่อประเด็น หรือเรื่องราวที่ถกเถียงกันอยู่ดังนั้น ความคิดกับทัศนคติจึงแตกต่างกันที่ว่า ทัศนคติเป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจแสดงออกได้ทั้งคำพูดและการกระทำ และทัศนคติไม่ใช่สิ่งเร้าที่แสดงออกมาได้อย่างเปิดเผยหรือตอบสนองได้ตรงๆ ซึ่งเราสามารถดูทัศนคติของคนได้จากการฟังสิ่งที่เขาพูด หรือสิ่งที่เขาทำดูประสบการณ์ในอดีต ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่างๆเปลี่ยนแปลงไป หรืออาจมีการรับรู้ข้อมูลใหม่ๆ เข้ามามากขึ้น ดังนั้น การศึกษาเรื่องทัศนคติของคน ก็เพื่อประโยชน์ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพในแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจนั้น เป็นความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และความรู้สึกต่างๆ ในบุคคล

4. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมบุคลิกภาพของบุคคล เป็นสิ่งที่มีการสร้างสมมาตลอดชีวิต จะโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม และไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นมาพร้อมๆ กับบุคคลแต่เป็นสิ่งที่ค่อยๆ พัฒนาขึ้น โดยขบวนการอันอาศัยปัจจัยร่วมต่างๆ เป็นแรงจูงใจบุคคลได้มากหรือน้อย จึงขึ้นกับข้อเท็จจริงที่ว่าผู้ทำหน้าที่จูงใจนั้นเข้าใจเรื่องราวเกี่ยวกับตัวบุคคลที่เขาจะทำการจูงใจได้ดีเพียงใด ซึ่งสิ่งที่เราใช้ในการพิจารณาบุคลิกภาพในเรื่องความสามารถ ในการจูงใจมีหลายประการ เช่น คนที่มีความนิยมตนเองมาก บุคคลจำพวกนี้ จะเป็นที่ยอมรับในแง่ดี เชื่อมั่นตนเองไม่มีปัญหา ซึ่งเขามักจะเต็มใจที่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ปัจจัยหนึ่งที่เป็นโครงสร้างทางบุคลิกภาพ และมีส่วนในเรื่องของการสามารถจูงใจ คือ เรื่องของความวิตกกังวล (Anxiety) คนที่มีลักษณะเช่นนี้จะไม่มีความเกรงกลัว ความไม่แน่ใจ และมักจะเป็นผู้ที่คอยป้องกันตนเองอยู่ตลอดเวลา บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะยากแก่การจูงใจ

5. การรับรู้ หมายถึง อาการสัมผัสที่มีความหมาย (Sensation) ของบุคคลกับวัตถุหรือเหตุการณ์หนึ่งๆ โดยทางประสาทสัมผัสต่างๆ และมีการคิดพิจารณาตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับนั้น ออกมาเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายความคิดของตนเอง กระบวนการรับรู้ (Perception Process) กระบวนการสัมผัสเป็นบันไดขั้นแรกของการรับรู้ หลังจากที่เราได้รับข้อมูลขั้นแรกจากอวัยวะรับสัมผัส (Sensory Organ) หรือเรื่องรับ (Receptor) แล้วเราจะนำมาตีความ (Interpret) อันเป็นบันไดขั้นที่สองของการรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

6. การเรียนรู้หมายถึง กระบวนการที่ร่างกายสรรค์สร้างกิจกรรมขึ้นมา หรือเปลี่ยนแปลงกิจกรรมที่ร่างกายมีอยู่แล้วไปในรูปลักษณะอื่นเป็นการสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของร่างกาย จากการที่ร่างกายได้รับการสัมผัส สัมพันธ์ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมจะด้วยวิธีการที่จูงใจให้เกิดขึ้นหรือเป็นไปตามสภาวะการณ์ ประสบการณ์ก็ตาม ซึ่งการเรียนรู้นั้นมีทั้งการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์สภาวะแวดล้อม การอบรมสั่งสอนการศึกษาค้นคว้าและอื่นๆซึ่งมีได้ทุกทางทุกลักษณะ และสามารถเกิดขึ้นได้ทุกขณะ

เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายประการคือ ภาวะความพร้อม การฝึกฝนการเสริมแรง และการถ่ายโยงการเรียนรู้ ซึ่งแนวความคิดด้านการเรียนรู้สามารถนำไปปรับใช้ในการเผยแพร่ข่าวสาร เพื่อการจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพกล่าวโดยสรุปองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มี 6 ประการ คือ พฤติกรรมมนุษย์ ความรู้สึกและอารมณ์ทัศนคติและความคิดเห็น บุคลิกภาพการรับรู้และเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 6 ประการนี้ ผู้บริหารหรือผู้จูงใจ ควรจะได้ศึกษาจากผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ที่จะถูกจูงใจ ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบเหล่านี้ มีผลต่อความสำเร็จในการจูงใจ

Hackman & Oldham (1980) เสนอแนวคิดความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) หมายถึง ระดับความหลากหลายของงานต่างๆ ที่บุคคลนั้นจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถที่แตกต่างกันไปตามกิจกรรมที่ทำ เมื่อบุคคลต้องใช้ทักษะที่มีความหลากหลายก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ท้าทาย สนุกไปกับงานที่ทำ ทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นนำไปสู่ทักษะทางด้านต่างๆ ที่หลากหลายมากเท่าใด งานนั้นก็ย่อมมีความหมายมากขึ้นเท่านั้น

2. ความชัดเจนของงาน (Task Identity) หมายถึง บุคคลแต่ละคนที่สามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนกระทั่งงานเสร็จสิ้นจนกระทั่งผลงานสำเร็จจุล่ง และเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องานที่ทำต่อกลุ่มงาน หน่วยงานและองค์การ เมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์การแล้วนั้น ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรอบคอบและมีความสำนึกรับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้น

4. ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในการทำงาน ให้อิสระในการตัดสินใจงานด้วยตนเอง รวมทั้งพิจารณาการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง กำหนดกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีความคิดริเริ่มและมีขอบเขตความรับผิดชอบสูง

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง บุคคลได้ทราบถึงผลสะท้อนกลับหรือผลลัพธ์โดยตรงจากงานและประสิทธิภาพของงาน ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น

2.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อดุลย์ กองสัมพันธ์ (2557 : บทความย่อ) ผลการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับ มาก และพบว่าพนักงานที่มี อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่วนปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงกับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

วรรณภา ขอมดวง (2551 : บทความย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ที่ต่างกัน มีปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะของแบบสอบถาม โดยในส่วนของทฤษฎีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวม จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งในบท นี้ จะเป็นการกล่าวถึงรายละเอียดหัวข้อต่างๆดังต่อไปนี้

- 3.1 สมมุติฐานการวิจัย
- 3.2 ประชากรที่ทำการวิจัย
- 3.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 วิธีการสร้างเครื่องมือ
- 3.6 การทดสอบเครื่องมือ
- 3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

2. สมมุติฐานการวิจัย

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนที่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารจัดการที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนที่แตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ แหล่งข้อมูลของผู้วิจัยคือ บุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้เข้าไปสัมภาษณ์ และ แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรกองทุนฯ โดยมีขั้นตอนดังนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร กองทุนฯ โดยใช้ระยะเวลา 1- 2 สัปดาห์ระหว่าง วันที่ 6-18 เมษายน 2563 ในการแจกและเก็บแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว จึงทำการประมวลผลผ่านวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.2 ใช้ร้อยละและความถี่อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ และด้านประสบการณ์การทำงาน/รับราชการ

5.3 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ การบริหารจัดการ ด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน

สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ทดสอบสมมติฐาน จำนวน 2 สมมติฐาน โดยใช้สถิติ T-Test F-Test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-30 สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน/รับราชการต่ำกว่า 5 ปี

2. การบริหารจัดการในด้านต่างๆ จำนวน 4 ด้าน

1. ด้านการวางแผน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ด้านการวางแผนในภาพรวม ระดับปานกลาง โดย ด้านหน่วยงานมีการจัดทำแผนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การดำเนินงานที่กำหนดอยู่ลำดับที่ 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ด้านหน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่พนักงานอยู่ในลำดับที่ 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ลำดับที่ 3 คือ ด้านหน่วยงานของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2. ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์กร ในภาพรวม ระดับปานกลาง โดย หน่วยงานมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร อยู่ลำดับที่ 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านหน่วยงานมีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านของบุคลากร อยู่ในลำดับที่ 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ลำดับที่ 3 คือ ด้านในหน่วยงานมีการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

3. ด้านการสั่งการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ด้านการสั่งการ ในภาพรวม ระดับปานกลาง โดยด้านท่านสามารถปฏิบัติตามคำสั่งการของผู้บังคับบัญชาได้ทุกครั้ง อยู่ลำดับที่ 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ผู้บังคับบัญชามีวิธีการสั่งการที่เหมาะสม อยู่ในลำดับที่ 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ลำดับที่ 3 คือ ด้านผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการเชื่อมโยงงานและบุคคลเข้าด้วยกัน อยู่ในระดับ ปานกลาง

4. ด้านการประสานงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ด้านการประสานงานในภาพรวม ระดับมาก โดยด้านบุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่ลำดับที่ 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ด้านท่านยินดีรับฟังคำแนะนำจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น อยู่ในลำดับที่ 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 3 คือ ด้านหน่วยงานของท่านมีการทำงานเชื่อมโยงกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ อยู่ในระดับ มาก

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน จำนวน 8 ด้าน

1. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ในภาพรวม ระดับมาก โดย ด้านท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี อยู่ลำดับที่ 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้ อยู่ในลำดับที่ 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 3 คือ ด้านผู้บังคับบัญชาแสดงกล่าวคำชมต่อความสำเร็จในงานของท่านเสมอการ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2. ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวม ระดับ มาก โดย ด้านงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อหน่วยงาน อยู่ลำดับที่ 1มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ด้านลักษณะงานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ อยู่ในลำดับที่ 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 3 คือ ด้านงานของท่านมีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว อยู่ในระดับ มาก

3. ปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในภาพรวม ระดับ ปานกลาง โดย ด้านท่านได้เข้าร่วมประชุมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ อยู่ลำดับที่ 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในลำดับที่ 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

4. ปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ด้านเงินเดือน ในภาพรวม ระดับ มาก โดยด้านท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ อยู่ลำดับที่ 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ด้านท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม อยู่ในลำดับที่ 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 3 คือ ด้านเงินรายได้ที่ท่านได้รับสามารถใช้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับ ปานกลาง

5. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวม ระดับ มาก โดยด้านเพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมิตร อยู่ลำดับที่ 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ด้านบุคลากรในหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี อยู่ในลำดับที่ 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

6. ปัจจัยจูงใจ ด้านสถานภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ด้านสถานภาพการทำงานในภาพรวม ระดับ มาก โดยด้านหน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่มีการคมนาคมสะดวก อยู่ลำดับที่ 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านท่านพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน อยู่ในลำดับที่ 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ลำดับที่ 3 คือ ด้านหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่างๆ ที่เพียงพอ อยู่ในระดับ มาก

7. ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวม ระดับ มาก โดยด้านหน่วยงานของท่านมีความมั่นคงอยู่ลำดับที่ 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากด้านท่านคิดว่างานที่ทำมีความมั่นคงยั่งยืน อยู่ในลำดับที่ 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

8. ปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีการปกครองบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ด้านวิธีการปกครองบัญชาในภาพรวม ระดับ ปานกลาง โดย ด้านผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้ โดยใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่ อยู่ลำดับที่ 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ด้านผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน อยู่ในลำดับที่ 2 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนที่แตกต่างกัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน/รับราชการ

สมมติฐานข้อที่ 2

การบริหารจัดการที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนที่แตกต่างกัน พบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการในด้านต่างๆ จำนวน 3 ด้านมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ ด้านการสั่งการ

การอภิปรายผล

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการในด้านต่างๆ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน พบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการในด้านต่างๆ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ ด้านการสั่งการ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ **Frederick Herzberg**

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg โดยหลักการเบื้องต้นของทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และ องค์กรของพนักงานกับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และ มีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นสองประเภท อันได้แก่

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบต่อองค์กร แต่การเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้เข้าไปก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือในตัวเองค์กรสูงขึ้นและไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factor) ตัวอย่างของปัจจัยประเภทนี้ได้แก่

1.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ – ในรูปแบบค่าจ้างเงินเดือน (Salary) หากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกัน จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกันไม่ได้ ซึ่งความเป็นจริงในบางบริษัท จะคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจ

ของการปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงานที่เหมาะสม ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งหากเข้า
เกินไป เป็นการส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจกับพนักงาน เช่นกัน หรือแม้กระทั่งการจ่ายเงินเดือนให้กับ
พนักงานที่สูงเกินไปก็ไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้เข้าทำงานได้ดีกว่าเดิม

1.2 นโยบายบริษัทและการบริหาร (Company Policies and Administration) เป็นปัจจัยที่
องค์กรไม่มีไม่ได้ และ เป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัทที่ไม่
ส่งเสริมความเจริญเติบโตของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่
ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกันไม่เป็นเอกภาพ ก็ไม่ได้เช่นกัน หากแต่ ในทางทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่าการเพิ่ม
คุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ก็ไม่ได้ทำให้ พนักงานมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือ มีแรงจูงใจในการ
ทำงานให้ดีขึ้น เช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรกองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ทั้งในด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปงานหรือการจัด
องค์การ ด้านการสั่งการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1 องค์กรควรมีการจัดทำแผนงานทั้งแผนระยะยาว และแผนระยะสั้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนด มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานให้เป็นตามแผนแก่
บุคลากร แผนการปฏิบัติงานควรยึดหยุ่นได้ตามสถานการณ์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2 การจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ บุคลากรในองค์กรมีการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน รวมถึงมีปริมาณงาน
ที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ไม่ทำให้เกิด Work
overload หรือ การมีปริมาณงานที่ต้องทำมาก งานที่ต้องทำใช้สมาธิในการทำงานสูง

3 ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานควรมีวิธีการสั่งการหรือวิธีการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม
ได้รับความไว้วางใจ ควรรู้จักขณะนินัย เพื่อที่จะง่ายต่อการสั่งงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บังคับบัญชามี
ความสามารถในการเชื่อมโยงงานและบุคคลเข้าด้วยกัน รวมถึงกระตุ้นปัจจัยต่างๆ ที่จะทำให้บุคลากรบรรลุ
เป้าหมายตามที่ตั้งใจไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เล็กๆ คือ บุคลากร กองทุนเพื่อความปลอดภัยใน
การใช้รถใช้ถนนเท่านั้น ดังนั้น ควรขยายการศึกษาวิจัย เพิ่มเติมในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่
หลากหลายมากขึ้น

2. ควรศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทาง
ในการจัดทำแผนการพัฒนาประสิทธิภาพต่อบุคลากรมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จิตต์สินี สัมผัสสุข. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มวิจัยและพัฒนา :
กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โชติกา ระโส. (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชญญา อชิรศิลป์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.

พรศรีบุญ วงศ์ศรีศุภกุล. (2557). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อ องค์การ : กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค งานวิจัยส่วนบุคคล. สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรม และองค์การ. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วราพร มะโนเพ็ญ. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัด ธนาคารออมสินเขตบางแค. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สิริรักษ์ วรรณะพินทุ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานีจังหวัดปทุมธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิตการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

อุกฤษฏ์ เกตุกัณหา. (2549). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ทฤษฎีแรงจูงใจ. ค้นเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2563.

จาก <https://sites.google.com/site/group1class52557/4-raeng-cungci/thvsdi-raeng-cungci>

พิมพ์ญาดา ผันบาง. (2561). Harrington Emerson องค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์.

ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2563. จาก <http://pimyadapunbang.blogspot.com/2018/11/61450699-m.html>