

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

Motivation Toward Work of Central Personal at The Agricultural Land Reform Office

จิราพร มีแสงเงิน

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Jiraporn Meesangngern

E-mail : joyjialro@gmail.com

Kasem Swasdee

E-mail : kasem250088@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจโดยรวมและจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจูงแรงจูงใจ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำนวน 290 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็นวิธีการสุ่มโดยบังเอิญ (Accidental sampling) หรือสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's r Coefficient) พบว่า 1) บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง (Mean = 7.22, S.D. = 1.14) อายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แตกต่างกัน 2) ปัจจัยค้ำจุนมีความสำคัญอยู่ในระดับสูง (Mean = 7.64, S.D. = 0.91) 3) ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟาเท่ากับ .01 ข้อเสนอแนะ องค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกับกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ประเภทลูกจ้างประจำ และมีอายุงานต่ำกว่า 8 ปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ABSTRACT

The objectives of the study were 1) the overall motivation level classified by demographic factors 2) the level of importance hygiene factors 3) and a correlation between hygiene factors and the level motivation toward work. Sampling group was 290 cases of central personal at the Agricultural Land Reform Office (ALRO). A questionnaire survey was used as a tool to collect data regardless of non-probability of accidental sampling or convenience sampling. The descriptive statistics were percentage, average (mean) and standard deviation (S.D). Statistical assumptions were tested by One-Way ANOVA, and the correlation between hygiene factors and the level motivation toward work were analyzed by Pearson's r Coefficient. It was found that: 1) ALRO personal's level motivation was high (Mean = 7.22, S.D. = 1.14). Different age had no different effect on motivation toward work, Educational levels, the different personnel type, work experience had different effects on motivation toward work. 2) the average importance of hygiene factors was high (Mean = 7.64, S.D. = 0.91) 3) the hygiene factors were positively correlated with motivation toward work at the statistically significant level of 0.01. It was suggestion: that ALRO should support knowledge development for all personal in the organization, particularly who had education level that was lower than a bachelor's degree, full-time employee and who had work duration that was less than 8 years to increase their motivation of work, and to have opportunities career advancement.

Keyword: motivation toward work, hygiene factors, Agricultural Land Reform Office

บทนำ

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการบริหารและพัฒนาประเทศ ซึ่งประกอบด้วย ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่ ส่วนราชการถือเป็น องค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน ภายใต้ การกำหนดแนวทางการบริหารงาน โดยรัฐบาล และมีเป้าหมายที่สำคัญที่สุดคือ คุณภาพชีวิตและ ความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ทั้งนี้แต่ละหน่วยงานราชการจะมีความแตกต่างกันในด้านการกิจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เป็นไปตามกรอบงานที่องค์กรกำหนดไว้ โดยสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) เป็นหน่วยงานทบทวนการเมือง มีฐานะเทียบเท่ากรม ในสังกัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งที่มีภารกิจและความรับผิดชอบในการดำเนินตาม กฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ในปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้ว่าหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ต้อง มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล องค์กรจึงต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อเป็น แรงผลักดันที่ทำให้ทรัพยากรบุคลากรดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ จนส่งผลให้งานที่ปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) จึงกำหนดแนวทางเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลไว้ โดยให้อยู่บนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรโดยมุ่งหวังให้การปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กรดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐต่อไป

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ว่ามีแรงจูงใจด้านใดบ้าง มีแรงจูงใจในระดับใด และมีปัจจัยสนับสนุนด้านใดบ้าง เพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งผลดีต่อการบริหาร องค์กรที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจโดยรวมและจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ของบุคลากรสังกัด ส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 อายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3 ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 4 อายุงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 5 การสนับสนุนของครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- สมมติฐานที่ 6 ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- สมมติฐานที่ 7 ความมั่นคง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- สมมติฐานที่ 8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ และระดับแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สามารถใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป
2. เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้เกิดประสิทธิภาพกับงานขององค์กรต่อไป

3. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่สนใจนำไปประยุกต์ใช้ หรือนำไปศึกษาเพิ่มเติมให้เกิดความเหมาะสมในแต่ละองค์การในการวิจัยต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย ประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุงาน และปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับด้านการสนับสนุนของครอบครัว ด้านผลตอบแทน (รายได้) ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 872 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274.21 อย่างน้อย 275 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างประชากรเป็นจำนวน 290 คน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation toward Work) พัทธราภรณ์ มูลทองสงค์ (2559) กล่าวว่า ใ้ไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ McClelland (1985) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะทำสิ่งใดก็ตามให้บรรลุผลสำเร็จ

โดยการตั้งเป้าหมายที่จะประสบความสำเร็จให้สามารถแข่งขันได้ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลมีความต้องการประสบความสำเร็จมากขึ้น มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และมีความต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัยตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้เสนอว่าทฤษฎีสองปัจจัยประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ 2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors or Maintenance) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการตอบสนอง เพราะถ้าไม่มีหรือมีแต่ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนของครอบครัว

House (1981) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ด้าน คือ 1. ด้านอารมณ์ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณได้รับความเห็นใจ เอาใจใส่ ความรัก และความไว้วางใจจากผู้อื่นเมื่อกำลังเผชิญกับปัญหา 2. ด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณได้รับความช่วยเหลือในด้านเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ การช่วยเหลือด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการเงิน แบ่งเบาภาระงาน เวลา เพื่อช่วยให้สามารถนำไปแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ 3. ด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณได้รับข้อมูลข่าวสาร เช่น คำแนะนำ การสอนงาน การให้ความรู้ เพื่อใช้ในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และ 4. ด้านการประเมิน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณได้รับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้เกิดการประเมินตนเองเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่อยู่ร่วมกันในสังคม และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตน แคปแลน (Caplan, n.d., 1977) ได้จำแนกกลุ่มบุคคลที่เป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มผู้มีความผูกพันกันตามธรรมชาติ ได้แก่ ครอบครัวสายตรง

คือ พ่อ แม่ ลูก หลาน ปู่ ย่า ตา ยาย ครอบครัวใกล้ชิด คือ เพื่อน คนรู้จักคุ้นเคย คนในที่ทำงาน 2. องค์กร และสมาคมที่ให้การสนับสนุน หมายถึง กลุ่มที่มารวมตัวกันเป็นหน่วย ชมรม สมาคม ซึ่งส่วนใหญ่จะได้รับการช่วยเหลือด้านจิตใจและอารมณ์ 3. กลุ่มนักวิชาชีพ หมายถึง บุคคลที่อยู่ในวงการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 และสำรองเพิ่มกรณีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 290 ตัวอย่าง โดยกำหนดสัดส่วนด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยตามประเภทบุคลากร และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยทำการแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละกลุ่มโดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 290 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบแล้วนำไปวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's r Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สรุปผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์

1. พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 7.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.14 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และหากจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่าบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่มีช่วงอายุมากกว่า 35 ปี - 40 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประเภทข้าราชการ และอายุงานมากกว่า 15 ปี - 25 ปี มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น

2. พบว่าระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจุนแรงงใจในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 7.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยค่าจุนด้านการสนับสนุนของครอบครัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 8.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.07 อยู่ในระดับสูงมาก และปัจจัยค่าจุนด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 7.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.63 อยู่ในระดับสูง

3. พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกที่ระดับสูง โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ค่า r ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.75

สรุปผลข้อค้นพบตามสมมติฐาน พบว่า

1. อายุแตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2. ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. อายุงานแตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. การสนับสนุนของครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันมีค่าเท่ากับ 0.45 และเป็นค่าบวก อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
6. ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันมีค่าเท่ากับ 0.53 และเป็นค่าบวก อยู่ในระดับปานกลาง
7. ความมั่นคงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันมีค่าเท่ากับ 0.46 และเป็นค่าบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันมีค่าเท่ากับ 0.69 และเป็นค่าบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ส่วนใหญ่มีช่วงอายุมากกว่า 35 - 40 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นข้าราชการ และมีอายุงานมากกว่า 15 ปี - 25 ปี

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.14 ซึ่งอยู่ในระดับสูง หากจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า อายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาส อินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของต่อพงศ์ ฤทธิ์เทวา (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอริศรา ชอบจิต (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า : กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อายุงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอุเทน รวมสุข (2563) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจูงแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.91 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค่าจูงด้านการสนับสนุนของครอบครัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 8.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.07

อยู่ในระดับสูงมาก และปัจจัยค้ำจุนด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 7.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.63 อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors or Maintenance) เป็นสิ่งที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความจำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการตอบสนอง เพราะหากไม่มีให้หรือมีแต่ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเฮาส์ (House, 1981) ได้กล่าวไว้ว่าการสนับสนุนของครอบครัวทางด้านความรัก การได้รับการดูแล ความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นห่วง ทำให้บุคคลเกิดกำลังใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เกิดความพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกที่ระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกที่ระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) ได้ศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่าปัจจัยค้ำจุนกับระดับการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.776$) ส่วนปัจจัยจูงใจกับระดับการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือของพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.679, 0.608$ และ 0.715 ตามลำดับ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านปัจจัยประชากรศาสตร์องค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกับกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ประเภทลูกจ้างประจำ และมีอายุงานต่ำกว่า 8 ปี อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และควรสร้างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานโดยการพิจารณากำหนด

คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานมากขึ้น รวมถึงการฝึกอบรมความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ

2. องค์กรควรหาแนวทางการพัฒนาระดับความสำคัญของปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านผลตอบแทน โดยเสนอแนวทางการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ ของบุคลากรต่อสำนักงาน ก.พ. เพื่อพิจารณาปรับผลตอบแทนให้เพียงพอกับค่าครองชีพและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนที่เป็นมาตรฐานชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้ตามจริง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษางานวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อให้การวิจัยทราบถึงประเด็นที่ลึกซึ้งและถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น โดยมีการเปรียบเทียบแรงจูงใจและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรเฉพาะแต่ละส่วนงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป

2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนภูมิภาคของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเพิ่มเติม เพื่อเป็นการเปรียบเทียบผลการศึกษาและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายขององค์กรเพื่อใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- พัชรภรณ์ มูลทองสงค์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาส อินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อริศรา ขอบจิต. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า : กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อุเทน รวมสุข. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสังกัดกองบังคับการ
ตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน :
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้า
อิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี