

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน
กรุงเทพมหานคร
THE MOTIVATION FOR PRACTICE OF THE PERSONNEL ROYAL IRRIGATION
DEPARTMENT BANGKOK

นงลักษณ์ คุตา
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nongluck Koota
E-mail: nongluck.fad.rid@gmail.com
THE EDUCATION DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร จำนวน 353 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้เงินเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; บุคลากร; กรมชลประทาน

ABSTRACT

The purpose of this research is to (1) Study the motivation for practice of the personnel Royal Irrigation Department Bangkok. (2) Study the motivation for practice of the

personnel Royal Irrigation Department in Bangkok as classified by personal factors. The sample used in this research is 353 the personnel Royal Irrigation Department Bangkok, using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation by testing the hypothesis by using t-test statistics and one-way variance statistics (One-way ANOVA), if differences are found by using LSD methods.

The results of hypothesis testing showed that personnel Royal Irrigation Department Bangkok with gender is different, Making the motivation for practice was not different, But personnel Royal Irrigation Department Bangkok with age, education level, work experience, type of position and amount of monthly salary are different, Making the motivation for practice were to have different.

Keywords: motivation for practice; personnel; Royal Irrigation Department

บทนำ

ในปัจจุบันนี้ซึ่งถือว่าเป็นยุคโลกาภิวัตน์ การดำเนินกิจการของทุก ๆ องค์กรนั้นต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันเสรีที่ค่อนข้างรุนแรง ตลอดจนความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนกันมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือสังคม การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กร และหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงก็คือ “คน” เนื่องจากคนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร หากคนมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นคนจึงนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ สิ่งสำคัญขององค์กรที่ขาดไม่ได้คือ “การสร้างแรงจูงใจ” ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการคนให้ประสบความสำเร็จต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งทุกองค์กรต่างก็มีวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรของตนเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้แรงจูงใจยังถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้กับองค์กร คนจึงเปรียบเสมือนกุญแจที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรซึ่งมีความพร้อม มีความตั้งใจ และสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลที่สามารถสร้างคุณค่าในการบริหารจัดการการดำเนินงานในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้แล้ว ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างแรงจูงใจที่ดีขององค์กร ซึ่งแรงจูงใจที่ดีจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์สิ่งที่ดีที่สุดให้แก่องค์กรอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ

มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะบุคลากรดังกล่าวจะทุ่มเทร่างกาย พลังใจ และความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการบริหารจัดการงานภายในองค์กร ที่ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นในส่วนของภาครัฐหรือเอกชนที่ต้องมีการดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งกรมชลประทานเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่เป็นองค์กรภาครัฐ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เพียงพอและ จัดสรรน้ำให้กับผู้ใช้น้ำทุกประเภท เพื่อให้ผู้ใช้น้ำได้รับน้ำอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมตลอดจนป้องกัน ความเสียหายอันเกิดจากน้ำ ซึ่งได้มีการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายในกรม ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการกรม กองการเงินและบัญชี กองแผนงาน กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กองพัสดุ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักกฎหมายและที่ดิน สำนักเครื่องจักรกล สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง สำนักงานชลประทานที่ 1-17 สำนักบริหารโครงการ สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนา แหล่งน้ำขนาดใหญ่ สำนักวิจัยและพัฒนา สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา และสำนักออกแบบ วิศวกรรมและสถาปัตยกรรม โดยมีระบบการบริหารงานอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ และมีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 22,794 คน (ข้อมูลจาก สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ณ วันที่ 24 เมษายน 2562) จากภารกิจ และโครงสร้างขององค์กรที่มีหลายหน่วยงานนั้นทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความหลากหลายตามตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันไป ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องคำนึงถึงศักยภาพและความพร้อมในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการ ดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มี ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้วิจัยยังเห็นว่าการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์ อย่างแท้จริงหากสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนในการดำเนินงานขององค์กรได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตของงานวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ขอบเขตของประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,787 คน (ข้อมูลจาก สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน ณ วันที่ 24 เมษายน 2562)

2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานครจำนวน 2,787 คน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการเปิดตาราง Yamane (1973) ที่ขนาดของประชากร 3,000 คน ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 353 คน

3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เงินเดือน

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และค่าตอบแทน และสวัสดิการ

5. ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2562

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เงินเดือนที่ต่างกัน น่าจะทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาโดยสรุปได้ว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ภัตตราพร ชนะการณ (2561) กล่าวว่า ภาวะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ทำงานที่ต้องน่าสนใจ และเป็นความถนัด ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้ายทายให้ต้องลงมือทำ เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงานและสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) กล่าวว่า ภาวะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำทนายให้อยากปฏิบัติงานและงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน เช่นงานที่ทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงานหรือตรงกับ ความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถของตนเอง

จากการศึกษาแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ทำมีความท้าทาย ตรงกับความสนใจและความถนัดให้อิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน

ธัชพงษ์ กาญจนังกูร และคณะ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค สรุปผลการศึกษาได้ว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในเกณฑ์มาก เนื่องจากบุคลากรมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน เสียสละเวลาพักผ่อนเมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลา ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

ชนิสรา อัมมาทะ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก กล่าวคือ หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความชัดเจน เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน คือ การที่มุ่งมั่นเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีอิสระเสรีในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความยินดีที่จะเสียสละเวลาพักผ่อนเมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา โดยใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส สรุปผลในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

กล่าวคือ หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการฝึกการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและสายงาน และระบบพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเป็นธรรม

โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และมีการประเมินความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของตนเอง

จากการศึกษาแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ การที่บุคลากรมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และได้เดินทางไปศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร รวมถึงโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

4. ด้านความมั่นคงของงาน

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร เช่น งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป หรืองานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลการศึกษาด้านความมั่นคงในงานพบว่ามีความพึงพอใจในระบบเกษียณอายุก่อนเกณฑ์คือ 45 ปี และผลประโยชน์ที่ได้รับสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวให้มีชีวิตที่ดีขึ้น และพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านการรักษาพยาบาลที่บริษัทได้จัดไว้ให้

จากการศึกษาแรงจูงใจด้านความมั่นคงของงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความมั่นคงของงาน คือ การปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีความยั่งยืนของอาชีพ สามารถยึดเป็นอาชีพหลักเพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ตลอดไป

5. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ภัทรพร ชนะการณ (2561) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ปลอดภัยในผลสำเร็จของงานนั้น เช่น การที่สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ธราดร ทองปลอด (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลการศึกษาด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าอยู่ในระดับมาก คือ เจ้าหน้าที่ประกันสังคมสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเอง

จากการศึกษาแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่ได้รับมอบหมายงาน แล้วสามารถปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

และยังสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) กล่าวว่า การที่บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบอยู่เสมอ

ฐากร ปาละนันท์ และคณะ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สรุปผลในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยชุมชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะได้รับการยอมรับ ยกย่อง นับถือจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการได้รับการยอมรับนับถือ คือ การเป็นที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่เล็งเห็นความสามารถในการปฏิบัติงาน และการที่ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถ มอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ

7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รณฤทธิ์ ลิขมนังศุ (2560) กล่าวว่า ความต้องการสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานของพนักงานเพื่อให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาทั้งเรื่องของการทำงานหรือเรื่องชีวิตส่วนตัว มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน และปรับความเข้าใจกันได้เมื่อเกิดปัญหาส่งผลให้การทำงานเกิดบรรยากาศที่ดีและพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ภัทรพร ชนะการณ (2561) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในองค์กรที่มีคุณภาพจะมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความสนิทสนม ความจริงใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ความเป็นกันเองและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

จากการศึกษาแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ การที่ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีม เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาได้และได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน

8. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ภัทรพร ชนะการณ (2561) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัส และ สวัสดิการต่าง ๆ ต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสม เพียงพอ ถึงเป็นที่พอใจของบุคลากรในองค์กร

รณฤทธิ์ ลิขมนังศุ (2560) กล่าวว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน คือ การที่ได้รับผลตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส

สวัสดิการ หรือเงินพิเศษอื่น ๆ เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าใช้จ่ายในครอบครัว รวมทั้งมีความเหมาะสม เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่ดำเนินธุรกิจในรูปแบบลักษณะเดียวกัน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ รายได้ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนต่าง ๆ เงินช่วยเหลือสวัสดิการ หรือเงินพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับ โดยองค์กรได้จัดให้มีขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าใช้จ่ายในครอบครัว และจูงใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสาวนีย์ ถิ่นคง (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ (2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (3) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (4) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุงาน และ (5) ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ และมีอายุงาน 5 - 10 ปี (2) บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังที่มีความแตกต่างในด้านอายุ ประเภทบุคลากร และอายุงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ในขณะที่ความแตกต่างในด้านเพศและด้านระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และ (5) บุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านความมั่นคงในตำแหน่งงานและด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในขณะที่ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดการกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ขนาดของประชากร 3,000 คน และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 353 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนทฤษฎีแนวคิดต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้สร้างเป็นกรอบแนวคิดและตัวแปร ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิด ผู้วิจัยได้กำหนดคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ ส่วนแบบสอบถามปลายเปิดนั้นผู้วิจัยได้กำหนดคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นโดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เงินเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน กรุงเทพมหานครเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีจำนวนคำถามทั้งหมด 29 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เงินเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เงินเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานครที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงของงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน และที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เงินเดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรกรมชลประทานที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรกรมชลประทานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เงินเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมาก สามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่ปฏิบัติมาก ว่าถ้าได้ทำงานที่ตัวเองสนใจและมีความถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง ก็จะทำให้รู้สึกมีแรงกระตุ้นและแรงผลักดันในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ที่กล่าวไว้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ทำทนายให้อยากปฏิบัติ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน เป็นงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะกับความรู้ความสามารถของตนเอง

1.2 ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่นั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานจึงทำให้รู้สึกอยากทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชนิสา อัมมาทะ (2556) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบ

พิเศษภาค 2 ว่าด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก กล่าวคือ หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความชัดเจน และเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากเนื่องจากตำแหน่งงานหรือสายงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงได้รับการสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานต่าง ๆ ทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโชติกา ระโส (2555) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ รวมถึงมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของตนเอง

1.4 ด้านความมั่นคงของงาน ของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เห็นว่าอาชีพราชการนั้นเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร เช่น งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถทำให้งานทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

1.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภัทรพร ชนะการณ (2561) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และมีการรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร รู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมากที่ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และที่สำคัญผู้บังคับบัญชายังเชื่อถือในความรู้ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบอยู่เสมอ

1.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากบุคลากรกรมชลประทานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี คอยเอาใจใส่ช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรณฤทธิ์ ลิขมณัง (2560) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความต้องการสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานของพนักงานเพื่อให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาทั้งเรื่องของการทำงาน หรือเรื่องชีวิตส่วนตัวและปรับทำความเข้าใจกันได้เมื่อเกิดปัญหาส่งผลให้การทำงานเกิดบรรยากาศที่ดีและพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.8 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมชลประทานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากว่าองค์กรได้จัดให้มีสวัสดิการให้เพียงพอ จึงทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภัทรพร ชนะการณ (2561) ที่ได้กล่าวไว้ว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง โบนัส และ สวัสดิการต่าง ๆ ต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสม เพียงพอจึงจะเป็นที่พอใจของบุคลากรในองค์กร

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เงินเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรกรมชลประทานที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าในปัจจุบันสังคมไทยได้เปิดกว้างมากขึ้น ทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันมากขึ้น สามารถประกอบอาชีพได้เหมือนกันหรือมีการปฏิบัติงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกันได้ ส่งผลให้ไม่สามารถชี้ชัดได้ว่าเพศชายหรือเพศหญิงที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอาภาสิริ ชามะรัตน์ และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรกรมชลประทานที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าช่วงอายุของบุคลากรกรมชลประทานที่แตกต่างกันนั้นอาจส่งผลให้ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่ไม่เหมือนกัน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ได้รับย่อมแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุมากกว่าย่อมปฏิบัติงานมานานกว่าส่งผลให้ค่าตอบแทนที่ได้รับและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตรลดา โพธิ์สิทธิ์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด พบว่าข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง กระทรวงแรงงานจังหวัดตราด ที่มีอายุต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบต่างกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ของกระทรวงแรงงาน จังหวัดตราด มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจึงทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรกรมชลประทานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร คำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้นเพราะระดับการศึกษาที่สูงกว่าย่อมส่งผลกับตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกริกวิช เกิดสว่าง (2554) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง สรุปได้ว่าบุคลากรกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 บุคลากรกรมชลประทานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานข้าราชการของบุคลากรกรมชลประทาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งงานอื่น ๆ อาจเนื่องมาจากว่าตำแหน่งงานข้าราชการนั้นมีความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มากกว่า รวมถึงการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธราธร ทองปลอด (2560) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าเจ้าหน้าที่ประกันสังคม จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานและด้านความมั่นคงในงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.5 บุคลากรกรมชลประทานที่มีอายุการทำงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า อาจเนื่องมาจากว่าบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่นานย่อมมีประสบการณ์และความรู้ในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย อีกทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัตติกา อร่ามโชติ (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส พบว่าทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากอายุการทำงานที่มากขึ้นทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย สืบเนื่องจากผลตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ทหารพรานที่ปฏิบัติงานอยู่นานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าทหารพรานที่ปฏิบัติงาน 1-2 ปี

2.6 บุคลากรกรมชลประทานที่มีรายได้เงินเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เงินเดือนตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ารายได้เงินเดือนในระดับอื่น ๆ อาจเนื่องมาจากว่าบุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ที่สูงนั้นเป็นผลมาจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่มากกว่า โดยบุคลากรที่มีรายได้เงินเดือนหรือตำแหน่งงานที่สูงกว่า ย่อมส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิชุดา กุลสุวรรณ (2560) ที่ได้ศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่าบุคลากรภาครัฐ(ส่วนกลาง) กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีรายได้ต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน ซึ่งเห็นว่าบุคลากรที่มีรายได้เมื่อเทียบกับงานที่ได้รับผิดชอบตามหน้าที่ย่อมส่งผลกระทบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. บุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2. บุคลากรกรมชลประทาน กรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เงินเดือน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

ดังนั้น ผู้บริหารกรมชลประทาน กรุงเทพมหานคร จึงควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เงินเดือนของบุคลากร เพราะปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในการบริหารงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หรือปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารขององค์กรในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ควรจะมีการขยายขอบเขตในการศึกษาด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิ เช่น ประชากรส่วนภูมิภาค หรือในส่วนของจังหวัดอื่น ๆ เพื่อให้ได้ความแตกต่างและได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ชนิสา อปมาทะ. (2556). ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์, กรุงเทพมหานครมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ฐาการ ปาละนันท์ และ คณะ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน.
วิทยานิพนธ์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัชพงษ์ กาญจนังกูร และ คณะ. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม
กรมควบคุมโรค. งานวิจัยสำนักงานเลขานุการกรม, กรมควบคุมโรค, กระทรวงสาธารณสุข.
- ธาราธร ทองปลอด. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประกันสังคมจังหวัดสมุทรปราการ.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ
อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี อโดโมทีฟ (ประเทศไทย)
จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภัทรพร ชนะการณ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ
อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่.
- รณฤทธิ์ สีชนนังสุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่ม
ธุรกิจระบบท่อก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสาวนีย์ ถิ่นคง. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.