

การบริหารจัดการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อความพึงพอใจของบุคลากร
สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

**MOTIVATION MANAGEMENT OF OFFICER'S
SATISFACTION OF THAILAND NATIONAL FARMERS COUNCIL**

สาม นิมละมัย

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (2) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ จำนวน 400 คน

ผลการศึกษابัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความพึงพอใจ, สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

ABSTRACT

Independent Study's Title	Motivation management of officer's satisfaction of Thailand National Farmers Council
Student' Name	Mr. Sam Nimlamai
Degree Sought	Master of Business Administration
Field of Study	Management
Academic Year	2022

Research subject A study on Motivation management of officer's satisfaction of Thailand National Farmers Council with the purpose and objective to (1) To study the level of satisfaction in the performance of personnel of The National Farmers Council classified by demographic factors (2) To study the Hygiene factors and motivation factors affecting the job satisfaction of personnel of the National Farmers Council. The samples used in the study were 400 personnel of the National Farmers Council.

The study indicated that demographic factors, such as genders, ages, status, degrees, job positions, work experiences, and different incomes made the satisfaction in the performance of the personnel of the National Farmers Council no different in statistical significance 0.05 for Hygiene Factors and Motivating Factors that affects the job satisfaction of personnel of the National Farmers Council such as Advancement, Achievement, Work Itself and Company Policy

Keywords: Motivation, Satisfaction, National Farmers Council

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประชากรในสังคมของการทำงานในยุคปัจจุบันมีเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกงานและองค์กรที่อยากจะร่วมงาน โดยอาศัยปัจจัยหลายด้าน อาทิเช่น ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือโอกาสในการก้าวหน้า ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกงานในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และทำให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงในสังคมการทำงาน ไม่ว่าจะทั้งในองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นตัวขับเคลื่อนและบริหารจัดการงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการบุคคลกรที่ดี เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานรวมถึงการรักษาบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพไว้ให้อยู่กับองค์กร ซึ่งปัญหาที่พบส่วนใหญ่ในปัจจุบันของสังคมการทำงานทั่วโลกนั้น โดยในแต่ละองค์กรมีอัตราการลาออกและย้ายงานที่สูง เนื่องจากกลุ่มคนที่ลาออกและย้ายงานมีทัศนคติและวัฒนธรรมในการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อตามมาไม่จำเป็นการสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเรื่องงบประมาณในการจัดหาบุคลากร องค์กรจึงต้องมีการสร้างแรงจูงใจหลายอย่างเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติเป็นหน่วยงานหนึ่งในภาครัฐที่มีสำนักงานสาขาหรือสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ทั้งหมด 77 จังหวัด ซึ่งมีบุคลากรถึง 595 คนทั่วประเทศ ที่ทำหน้าที่ ในการจัดทำแผนแม่บทและเสนอต่อนายกรัฐมนตรี โดยกำหนดให้รัฐต้องดำเนินการคุ้มครองและรักษาประโยชน์ของเกษตรกรในการผลิต การแปรรูปและการตลาด ส่งเสริมให้เกษตรกรได้รับผลตอบแทนสูงสุด รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกรในรูปของสภาเกษตรกรเพื่อวางแผนเกษตรกรรมและรักษาผลประโยชน์ร่วมกันของเกษตรกร เพื่อสนับสนุนสิทธิและ การมีส่วนร่วมของเกษตรกรในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาเกษตรกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้รัฐรักษาเสถียรภาพด้านราคาและความมั่นคงในอาชีพเกษตรกร เพิ่มศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิต ของเกษตรกรให้ดีขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองอย่างต่อเนื่อง อันเป็นภารกิจและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ

จัดตั้งสภาเกษตรกรแห่งชาติ โดยการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรดังที่ได้กล่าวมานั้น จะต้องมาจากแรงจูงใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกคน จึงได้มีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยการศึกษาจากกระบวนการวิจัย

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ เพื่อให้เห็นถึงแนวทางในการบริหารและพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล และนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติแตกต่างกัน
2. ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 595 คน ผู้วิจัยทำการหาประชากรกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรการคำนวณหาสัดส่วนประชากรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05 การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้หลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (accidental sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่อง การบริหารแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ผู้วิจัยทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแนวคิดทฤษฎีด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้เป็นขอบเขตในการศึกษาข้อมูล

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การทำวิจัยเรื่อง การบริหารแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ มีระยะเวลาในดำเนินการตั้งแต่เดือนธันวาคม 2565 – เดือนมีนาคม 2566 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg, 1959, อ้างใน โอภาส จุติศตรระกุล, 2564, หน้า 15) จากการศึกษางานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่มีความสนใจเรื่องของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นามว่า Frederick Herzberg โดยค้นพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นแบ่งเป็น 2 ปัจจัยด้วยกัน โดยปัจจัยที่ 1 นั้นเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivations) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ 2 ที่มีหน้าที่กระตุ้นหรือเสริมแรงเพื่อไม่ให้เกิดสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือลดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้บุคคลกรภายในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้า 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านลักษณะของงาน 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

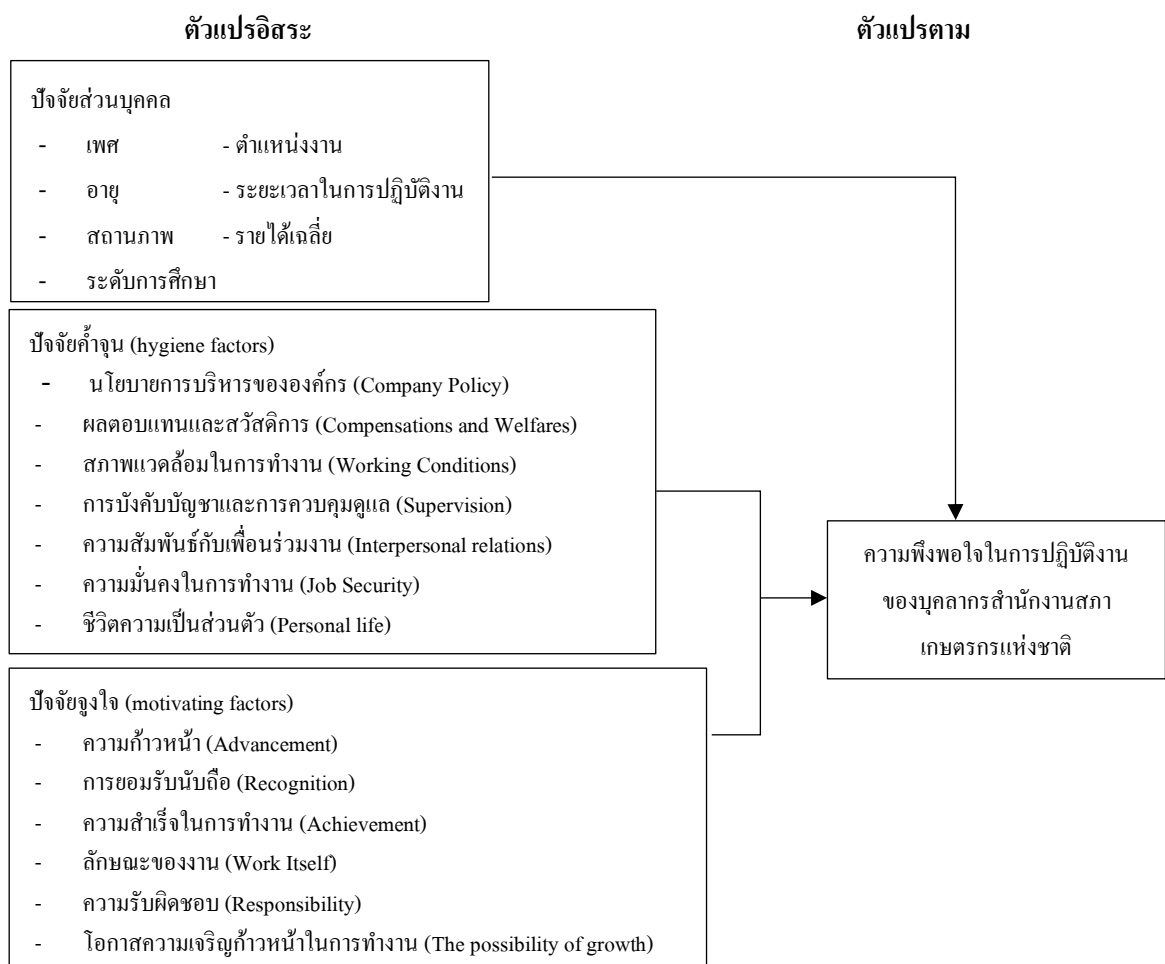
ปัจจัยค้ำจุน เป็นสิ่งดึงดูดที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยังทำงานให้กับองค์กรและมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร 2) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 7) ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว

แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Working Satisfaction) คือ ความรู้สึกในทิศทางที่ดี ตลอดจนทัศนคติเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิด

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงาน ที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ และยังส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดีด้วย โดยปริญญา สัตยธรรม (2550) ได้กล่าวว่า สิ่งส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานดี ตลอดจนเพื่อนร่วมงานดี ผู้บังคับบัญชาดี จะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ดังนั้น เมื่อบุคคลรับการตอบสนองที่ดี ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการพัฒนาการในปฏิบัติงานและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสำรวจจากแบบสอบถาม (Question) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ จำนวน 595 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 239 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 คน เพื่อความเหมาะสมและป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ หา Frequency (ความถี่) และค่าร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ 1) ค่าสถิติ t-Test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน 2) สถิติวิเคราะห์ค่า F-test แบบการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA และ 3) ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องการบริหารจัดการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 54.75 อายุระหว่าง 25-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.25 ส่วนใหญ่ยังมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.25 ตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 44 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยอยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.50 และมีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนที่ 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.25 โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.394

เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง 7 ด้าน และปัจจัยจูงใจ 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยค่าจ้างขององค์กรมีภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งหากพิจารณาเป็นรายด้านในด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว มีระดับคะแนนมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมาเป็นด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ย 4.09 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 4.06 และสุดท้ายด้านนโยบายการบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.93 โดยผลการพิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจ 6 ด้าน พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจในเรื่องปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมาเป็นด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.09 ด้านลักษณะของงาน

มีค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 4.06 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.03 และด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.01

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ จำแนกปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ สรุปได้ว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผลการวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในทุกปัจจัยมีค่า Sig > 0.05

3. ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายการบริหารขององค์กร และปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติโดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลรวมการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจ	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	.789	.388		2.033	.043*	6.897	.000**
ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	.104	.049	.108	2.142	.033*		
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	-.012	.047	-.013	-.259	.796		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.009	.047	.009	.188	.851		
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	.014	.045	.015	.304	.761		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.045	.047	.047	.957	.339		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.070	.046	.074	1.517	.130		
ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว	.060	.044	.065	1.341	.181		
ด้านความก้าวหน้า	.137	.045	.149	3.062	.002**		
ด้านการยอมรับนับถือ	.073	.043	.084	1.693	.091		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.125	.047	.132	2.687	.008**		
ด้านลักษณะของงาน	.119	.046	.127	2.582	.010**		

**ตารางที่ 1 ผลรวมการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร
สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ (ต่อ)**

ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจุดใจ	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ	.002	.043	.002	.035	.972		
ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าใน การทำงาน	.068	.042	.080	1.626	.105		

R=.434, R²= 0.188, Adjusted R Square = .161, SEE = .360

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากข้อมูลในตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยค่าจูนที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรกรแห่งชาติ คือ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ($\beta = .104$, Sig = 0.033) และปัจจัยจุดใจที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรกรแห่งชาติ ได้แก่ คือ ด้านความก้าวหน้า ($\beta = .137$, Sig = 0.002) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\beta = .125$, Sig = 0.008) ด้านลักษณะของงาน ($\beta = .119$, Sig = 0.010) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ตัวแปรตาม มีค่าร้อยละ 18.8 (R² = 0.188) และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.360 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y = 0.789 + 0.137(\text{ด้านความก้าวหน้า}) + 0.125(\text{ด้านความสำเร็จในการทำงาน}) + 0.119(\text{ด้านลักษณะของงาน}) + 0.104(\text{ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร})$$

หากเพิ่มปัจจัยด้านความก้าวหน้า 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจในด้านอื่นๆ คงที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.137 หน่วย

หากเพิ่มปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจในด้านอื่นๆ คงที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.125 หน่วย

หากเพิ่มปัจจัยด้านลักษณะของงาน 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจในด้านอื่นๆ คงที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.119 หน่วย

หากเพิ่มปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กร 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจในด้านอื่นๆ คงที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.104 หน่วย

ในขณะที่มีตัวแปรด้านอื่นๆที่มีระดับนัยสำคัญมากกว่า > 0.05 คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (Sig = 0.796) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Sig = 0.851) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Sig = 0.761) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Sig = 0.339) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Sig = 0.130) ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว (Sig = 0.181) ด้านการยอมรับนับถือ (Sig = 0.091) ด้านความรับผิดชอบ (Sig = 0.972) และด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (Sig = 0.105) เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องการบริหารจัดการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลจากการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติแตกต่างกัน โดยผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล (2555) ที่อธิบายว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานในสำนักงานอาจจะมีกฎระเบียบข้อบังคับเดียวกันในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2. ผลจากการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ โดยผลการวิจัยเรื่องของปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจ มีผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่ามีปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร จำนวน 4 ปัจจัย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านความก้าวหน้า เป็นด้านที่มีอิทธิพลสูงสุดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีคะแนนอยู่ในระดับมาก ซึ่งความพอใจของบุคลากรมาจากการที่รู้สึกว่างค์กรมีความเป็นธรรมในเรื่องของการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งและเลื่อนขั้นเงินเดือน มองเห็นความก้าวหน้างานตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี รัตนกุล (2563) การที่องค์กรมีความเป็นธรรมและให้ความใส่ใจกับการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรอย่างเท่าเทียม ทำรู้สึกว่าการ ได้เลื่อนตำแหน่งงานมีความยุติธรรมเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ และมีคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาตินั้นมีความพึงพอใจกับความสำเร็จในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการมองเห็นถึงความสำเร็จในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และความสำเร็จในอนาคต กล่าวคือ บุคลากรของสำนักงานนั้นมีความสามารถในการทำงานให้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่บุคลากรได้ทำ อาจมีการให้รางวัลหรือผลตอบแทน หรือความยุติธรรมในการประเมิน โดยวัดจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป

ด้านลักษณะของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ และมีคะแนนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่ารับมอบหมายให้ปฏิบัติทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ มีความถนัดและชำนาญในลักษณะงานที่ทำอยู่ การงานมีความหลากหลายและท้าทาย ซึ่งปริญญา สัตยธรรม (2550) ได้กล่าวว่า การที่ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลายและท้าทาย ช่วยกระตุ้นความต้องการในการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ และส่งผลให้บุคลากรส่วนใหญ่มีความภูมิใจและรักในงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้การมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ทำให้รู้สึกได้พัฒนาตัวเองและรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่ซ้ำซากน่าเบื่อ

ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ และมีคะแนนอยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาตินั้นมีความพึงพอใจในเรื่องวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร องค์กรมีนโยบายและการบริหารที่ดี ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ อีกทั้งยังมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม เมื่อองค์กรมีการกำหนดขอบเขตในเรื่องของนโยบายการบริหารขององค์กร ได้ชัดเจน ก็จะส่งผลเชิงบวกต่อความพึง

พอใจของบุคลากร มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เขมจิรา ทองอร่าม (2560) ซึ่งกล่าวว่า นโยบายการบริหารขององค์กรเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและการปกครองบุคลากรเพื่อให้การประสานงานภายในบริษัทมีความสะดวก โดยมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน มีความมั่นคงในระยะยาวมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร หากองค์กรไม่มีการบริหารงานให้เป็นระบบ ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ก็จะทำให้มีระบบการทำงานที่ซ้ำซ้อน ส่งผลต่อภาพลักษณ์และความมั่นคงขององค์กรที่มีต่อบุคลากร และอาจจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

แสดงให้เห็นว่าปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยสนับสนุนขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญกับองค์กร เป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร(2559) ซึ่งหากขาดปัจจัยนี้ไปอาจจะมีแนวโน้มที่บุคลากรจะเกิดความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานให้กับองค์กร หากองค์กรให้ความสำคัญกับการเพิ่มระดับปัจจัยนี้ในแต่ละด้านก็จะช่วยส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือในตัวเองค์กรสูงขึ้นและช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และยังส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงานและความสำเร็จขององค์กร และปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอยากปฏิบัติงานมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในองค์กร และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เขมจิรา ทองอร่าม. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแปดต่อรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. ปทุมธานี.
- ชินวัฒน์ เกียรติสันติกุล. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประเสริฐ อูไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโต โมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิภาวี รัตนกุล. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ปีที่ 6 ฉบับที่ 2.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด*. [งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herzberg, F., Mausnor B. & Syderman B. B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.