

**แรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคลากร
ในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี**
**Motivation to entered government agencies of personnel
in Pathumthani City Hall**

จิราภรณ์ ชุมสันติกุล
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Jiraporn Chumsantikul
E-mail: 6114993678@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ จำแนกตามปัจจัยประชากรของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของหน่วยงานต่างๆในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี จำนวน 192 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการ และมีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี มีแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยประชากรของบุคลากรในศาลากลางที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการแตกต่างกัน และปัจจัยประชากรของบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; ศาลากลางจังหวัดปทุมธานี

Abstract

This objective of this research were (1) to find out the motivation to entered government agency of personnel in Pathumthani City Hall (2) to study the motivation entered government agency classified by population factors of personnel in Pathumthani City Hall. The sample group used in this research is 192 peoples from various departments in Pathumthani City Hall. The questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics used in the descriptive analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested for comparison by using t-test and one-way ANOVA

statistic. If there are differences between the variables, they are compared one by one using the LSD method.

The study indicated that most of personnel in Pathumthani City Hall are female under 30 years old with a bachelor's degree. Position of civil servant and 1 - 5 years working experience have motivation to entered government agencies overall at the highest level. Considering each aspect, found that the side with have the highest average was occupational stability with a mean of 4.65

The results of the hypothesis testing revealed that the population factors of the City Hall personnel with different gender have different motivation to entered government agencies. And the demographic factors of government personnel with different age, education levels, job titles and years working experience was no different motivation to entered government agencies.

Keyword : Motivation; Pathumthani City Hall

บทนำ

หน่วยงานราชการ คือ องค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน ภายใต้การกำหนดแนวทางการบริหารงานโดยรัฐบาล หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานราชการนั้นได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการนำมาใช้ซึ่งงบประมาณแผ่นดิน การทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้นั้น สิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้คือบุคลากร ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานนั้นๆให้สำเร็จไปได้ด้วยดี

บุคลากรที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากการมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ต่างๆแล้ว อีกสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ คือ แรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน หากบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำเพื่อไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ ในทางกลับกันบุคลากรที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมายนั้น แรงจูงใจในการทำงานยังมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตของงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพราะบุคลากรที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมจะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กรตามมา

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง มนุษย์ถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เช่น มนุษย์ต้องการหาหน้าและอาหารมาดื่มน้ำ เพื่อสนองความต้องการทางกาย แต่มนุษย์ก็ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงินทอง คำชมเชย อำนาจบารมี และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม มนุษย์ยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญและสนใจในเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหาร และยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของตนเองรวมทั้งภารกิจของหน่วยงานให้สำเร็จไปได้ด้วยดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ จำแนกตามปัจจัยประชากรของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของหน่วยงานต่างๆในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 369 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของหน่วยงานต่างๆในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี โดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 192 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยประชากรของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี แบ่งเป็นด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม (dependent Variable) คือ แรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านประชากรที่แตกต่างกัน น่าจะทำให้บุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานีมีแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อวิเคราะห์ถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคลากรหน่วยงานต่างๆในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

โชติกา ระโส (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือหมายถึงการที่บุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538) อ้างถึงใน วินิจ ธิระโต (2556) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ ทำงานด้วยความขยันมีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกายแรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังภายในของตนปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

ความสำคัญของแรงจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538) อ้างถึงใน วินิจ ธิวะโต (2556) กล่าวว่า ส่วนประกอบของการทำงาน (Components of Performance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถ และได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์การและมีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าสิ่งหนึ่งของปัจจัยขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา อย่างไรก็ตามถ้าบุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรมและการสอนงาน ถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหาของผู้บริหารมากขึ้น เพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งท้าทายที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธ์ (2539) อ้างถึงใน วินิจ ธิวะโต (2556) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการเกิดแรงจูงใจประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกันดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่ทำให้การดำรงชีวิตอยู่ไม่ราบรื่น หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทางจิต เช่น อาหาร ความรัก ฯลฯ บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มามากความสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บป่วย จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้น ๆ
2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นจะกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว จะเกิดภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวาย อยู่เฉย ๆ ไม่ได้ ซึ่งเรียกว่า “ภาวะเกิดแรงขับ” และระดับความกระวนกระวายจะมีมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับของความต้องการด้วย
3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายแล้วจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงมากน้อยต่างกันตามระดับความต้องการที่เกิดขึ้น
4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับลดลงภายหลังเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ความต้องการของมนุษย์แต่ละบุคคลมีหลายร้อยอย่างและความต้องการทุก ๆ อย่างจะแข่งขันกันทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการที่มี “แรงมากที่สุด” ในเวลานั้นจะทำให้เกิดพฤติกรรม และเมื่อความต้องการเริ่มได้รับการตอบสนองให้พึงพอใจแล้ว แรงจะลดลงและจะไม่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาเป้าหมายเพื่อให้เกิดความพอใจอีกต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

บุญชัย มูลธาร์ (2561) มาสโลว์เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของมาสโลว์ โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน บุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย 2. ความต้องการความปลอดภัย 3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ 4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง 5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ทฤษฎีความต้องการอีอาร์จี (ERG theory)

ทิมมิกา ทิมเนตร (2558) อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี (E R G Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยไม่ได้คำนึงถึงขั้นความต้องการ ว่าสิ่งใดเกิดก่อนเกิดหลัง หรืออาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ 1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

เมธา หริมเทพาธิป (2561) ทฤษฎีนี้อธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้จากการศึกษาวิจัยของ McClelland ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีความจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้ 1. ความต้องการความสำเร็จ 2. ความต้องการความผูกพัน 3. ความต้องการอำนาจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory)

นพคุณ พลับจ้อย (2559) ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้าเพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน เพื่อจะได้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน เพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคน คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) และปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) คือ ปัจจัยซึ่งรักษาแรงจูงใจที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นให้คงอยู่เป็นปกติ หากปัจจัยดังกล่าวลดลงหรือหมดไป พนักงานจะรู้สึกไม่พอใจและเรอกร้อง (dissatisfaction) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ไม่มีผลต่อการทำงาน เพราะเป็นตัวทำหน้าที่เพียงประคองความรู้สึกไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ ถ้าเทียบกับทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Maslow ก็คือความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ (lower-order need at work) ซึ่งบุคคลต้องการและคาดหวังว่าจะต้องมี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้ครบตามจำนวนที่ต้องการจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี จำนวน 369 คน โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่มากกว่าร้อยละ 5 โดยผลจากการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน สุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมากและมีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่ม

ที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับความครบถ้วนและครอบคลุม จะต้องดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์สถิติ และเพื่อการตอบข้อสมมติฐานของการวิจัยในเรื่องที่กำลังศึกษา การวิจัยนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยในส่วนของแบบสอบถามปลายปิด มีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบและในส่วนแบบสอบถามปลายเปิดผู้วิจัยจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่ง และด้านอายุการทำงาน มีจำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความมั่นคงในการ มีจำนวน 21 ข้อเป็นลักษณะคำถามที่มีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ปัจจัยประชากร และแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อให้ความหมายที่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนและสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุมเชิงเนื้อหาเพื่อให้สัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรที่จะใช้ในการดำเนินการวัดผล
3. จัดทำร่างแบบสอบถาม
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการใช้งานจริง โดยผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบข้อคำถามเพื่อความครอบคลุมเชิงเนื้อหา ที่ต้องการศึกษา รวมถึงความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์เพื่อเก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 192 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี โดยสุ่มแบบชั้นภูมิ หลังจากรวบรวมข้อมูลครบแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยประชากรที่ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านอายุการทำงาน

2. ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติ t-test

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการ และมีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับนับถือ

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าบุคลากรของหน่วยงานต่างๆมีแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการ เนื่องจากบุคลากรแต่ละท่านต้องการให้งานประสบความสำเร็จจากการนำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ ต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และการมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทำงานอีกด้วย จากผลการวิจัยยังพบว่า แรงจูงใจในระดับมากที่สุด มีจำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจในระดับมากที่สุดมีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน ซึ่งสอดคล้องกับอภิชัย คุณสุข (2559) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยประชากรของบุคลากรหน่วยงานต่างๆในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปได้ดังนี้

ทำงานมากกว่าบุคลากรที่อายุการทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับโชติกา ระโส (2555) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับจุฑารัตน์ ดีวี (2560) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางแก่หน่วยงานต่างๆ ในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี มีดังนี้

บุคลากรหน่วยงานต่างๆ ในศาลากลางจังหวัดปทุมธานีมีแรงจูงใจในการเข้าทำงานด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชาจึงควรส่งเสริมแรงจูงใจในการเข้าทำงานด้านนี้มากยิ่งขึ้น โดยการให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งงานเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ในส่วนของปัจจัยประชากรด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านอายุการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ในศาลากลางจังหวัดปทุมธานีส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยประชากรด้านเพศส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการต่างกันในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนผู้บังคับบัญชาจึงควรจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และควรจัดให้มีเครื่องใช้สำนักงาน และพื้นที่การทำงานที่เหมาะสมกับกำลังคน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคลากรในศาลากลางจังหวัดปทุมธานี ในครั้งนี้ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษารoundต่อไปควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าทำงานในเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถทราบข้อมูลในเชิงลึก และนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้นี้ ซึ่งจะสามารถรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานเพื่อขยายผลการศึกษาและ เป็นข้อเสนอแนะกับหน่วยงานอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จุฑารัตน์ ดีวี. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นพคุณ พลับขุย. (2559). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทสอบบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- บุญชัย มูลธาร์. (2561). *ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ*. ค้นเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/x-y-mcgregor.html>.

- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เมธา ทริมเทพาธิป. (2561). ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้. ค้นเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/646480>.
- วินิจ ธีระโต. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเซโกเทคจำกัด จังหวัดปทุมธานี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชัย คุณสุข. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.