



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conferenceแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี
สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวงMotivation at Work of Finance and Accounting Officers Northern Region Office,
Department of Highwayพรสุภา ดอกพุ่ม (Pornsupa Dokphut)¹ ภาวิน ชินะโชติ (Pavin Chinachoti)²ฐริพัฒน์ ชาญกิจ (Puripat Charnkit)³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรในการศึกษานี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง จำนวน 208 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณของเครซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 136 ตัวอย่าง สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วย สถิติ t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ที่มีอายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ สถานภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง

¹นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช tipaporn2909@gmail.com²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช pavinstou@gmail.com³อาจารย์ ดร.อาจารย์ ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of this research were to determine the level of motivation in working of Finance and Accounting Officers Northern Region Office, Department of Highway, and to compare the level of motivation in working of Finance and Accounting Officers Northern Region Office, Department of Highway. The population in this research were 208 Finance and Accounting Officers Northern Region Office, Department of Highway. The 136 people were selected to be the sample using the standard error of Krejcie and Morgan. The instrument used to collect data was a questionnaire at 95% reliability, By Proportional Stratified Random Sampling. Statistics used in this study were percentage, means, and standard deviation (SD). T-test was applied to analysis of variables (one-way ANOVA) and Compare LSD. The results of this study showed that: the Finance and Accounting Officers Northern Region Office, Department of Highway, had the high level of work motivation in overall. The relationship with colleagues was the first factor to support work motivation, and job success was the second factor. These factors were in high level. The last factors supported to work motivation were advancement, compensation and benefits which in medium level. Moreover, the Finance and Accounting Officers Northern Region Office, Department of Highway, who have the different ages, education levels, duration of operation, working position, and income showed the significant different on work motivation at 0.05 level. However, there were not shown the significant different on work motivation among the different gender and marital status.

Keywords: Motivation at work, Finance and Accounting Officers Northern Region Office,
Department of Highway



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

บทนำ

การที่องค์กรใดๆ จะสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการดำเนินงานทั้งสิ้น ไม่ว่าในกระบวนการใดก็กระบวนการหนึ่ง ทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบเสมือนเป็นฟันเฟืองที่ใช้ขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวไปข้างหน้า หากบุคลากรภายในองค์กรใดมีคุณภาพสูง ก็จะส่งผลให้องค์การนั้นสามารถเติบโตและแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้โดยง่าย เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น เพิ่มคุณภาพงาน ลดระยะเวลาและค่าใช้จ่าย รวมทั้งลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานลง เป็นต้น สามารถสร้างความประทับใจและได้รับการยอมรับจากลูกค้าหรือผู้รับบริการ ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนางานอย่างยั่งยืน ทรัพยากรมนุษย์จึงถูกให้ความสำคัญและพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐหรือเอกชน ยกตัวอย่าง เช่น รัฐบาลไทยได้กำหนดให้มีความสำคัญกับ “มนุษย์” ในฐานะศูนย์กลางของการพัฒนา ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ซึ่งสอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมทั้งการสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ในนโยบายประเทศไทย ยุค 4.0 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559) เป็นต้น ซึ่งหลักการและวิธีการบริหารการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น เรียกว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ทรัพยากรมนุษย์จึงนับเป็นรากฐานสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ดังนั้น องค์การทุกหน่วยควรพิจารณาให้ความสำคัญกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ หลักการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้บริหารต้องคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจหรือการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะความพึงพอใจนั้นคือความรู้สึก นึกคิด และเจตคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากบุคคลมีความพอใจต่อสิ่งที่ทำมาก ก็จะสามารถเสียสละและอุทิศร่างกาย แรงใจให้กับสิ่งนั้นได้มาก องค์การใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดความพร้อมของบุคคลที่จะปฏิบัติงานและเกิดความร่วมมือร่วมใจ รวมทั้งความศรัทธาและความเชื่อมั่นในงานที่ทำ การปฏิบัติงานก็จะสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ยุทศศิลป์ อุทโธ, 2559: 15) องค์การจึงควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรของตน โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเอง เพราะสิ่งนี้จะเป็นตัวดึงดูดศักยภาพภายในของบุคคลออกมาใช้อย่างเต็มที่ ทำให้ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้น ตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้คุณภาพของงานที่ได้นั้นลดลง จึงเห็นได้ว่าแรงจูงใจนั้นมีความสำคัญ และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ยกตัวอย่าง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัทชั้นนำของโลกอย่าง “บริษัท Google” ที่ประสบความสำเร็จและสามารถสร้างรายได้ในแต่ละปีอย่างมหาศาล บริษัทมีวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานโดยการสร้างสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรอย่างดีเยี่ยม เพื่อให้เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน รวมทั้งการให้รางวัลตอบแทนและการสร้างความเชื่อให้กับพนักงานว่าพวกเขาสามารถสร้างความแตกต่างและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้กับโลกใบนี้ได้ (David, 2018) แนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท Google นี้ นับว่าเป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของงานและความสำเร็จขององค์กร

กรมทางหลวง สังกัดกระทรวงคมนาคม ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2455 มีหน่วยงานภายใต้สังกัดทั่วประเทศทั้งหมด จำนวน 136 แห่ง ซึ่งแบ่งออกเป็นหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 14 แห่ง และส่วนภูมิภาค จำนวน 122 แห่ง ได้แก่ สำนักงานทางหลวง จำนวน 18 แห่ง และแขวงทางหลวง จำนวน 104 แห่ง มีภารกิจตามอำนาจหน้าที่คือ พัฒนา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

โครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวงให้มีโครงข่ายสมบูรณ์ครอบคลุมทั่วประเทศ และเชื่อมโยงกับต่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านเทคโนโลยี การบริการสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีวิสัยทัศน์ขององค์การคือ ระบบทางหลวงที่สะดวก ปลอดภัย เชื่อมโยงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ สำนักงานทางหลวงในเขตภาคเหนือ มีทั้งหมดจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ สำนักงานทางหลวงที่ 1 (เชียงใหม่) สำนักงานทางหลวงที่ 2 (แพร่) สำนักงานทางหลวงที่ 4 (ตาก) สำนักงานทางหลวงที่ 5 (พิษณุโลก) และสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) โดยสำนักงานทางหลวงแต่ละแห่งจะมีแขวงทางหลวงอยู่ภายใต้สังกัด รวมทั้งหมดจำนวน 27 แห่ง ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลส่วนราชการในสังกัด นั่นก็คือ หมวดก่อสร้างทาง มีภารกิจในการวางแผนซ่อมบำรุง บูรณะและรักษาสภาพทาง รวมทั้งบำรุงรักษาเครื่องจักรยานพาหนะ ตลอดจนดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ (ข้อมูลจากเว็บไซต์กรมทางหลวง, 2561)

งานการเงินและบัญชีในสังกัดกรมทางหลวง เป็นหน่วยงานหนึ่งในฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบหลัก ได้แก่ จัดทำแผนการเบิกจ่ายเงินในระบบบริหารการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ตรวจสอบใบสำคัญการเบิกจ่ายเงินให้ถูกต้องและครบถ้วนเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบราชการ และทำการบันทึกการเบิก-จ่ายเงินทุกประเภทในระบบ GFMS (เงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ) และสรุปผลการ เบิก-จ่ายเงินให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี จึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนสายงานหลักของกรมทางหลวง เนื่องจากทำให้การดำเนินงานใช้งบประมาณของหน่วยงาน เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ก็ถูกจำกัดอยู่หลายประการ เนื่องมาจากนโยบายและระเบียบทางราชการ รวมทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ เช่น การปรับลดอัตราค่าจ้างคนทำงานของฝ่ายบริหารงานทั่วไปให้เหลือจำนวนข้าราชการ เพียง 2 คน ในแต่ละฝ่าย ส่งผลให้สัดส่วนระหว่างจำนวนอัตราค่าจ้างคนต่อปริมาณงานนั้นไม่เหมาะสม จึงอาจส่งผลทำให้ความคล่องตัวในการทำงานลดลงและเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวง ในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง เพื่อศึกษาแรงจูงใจและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นำผลการศึกษาแรงจูงใจไปพัฒนาการปฏิบัติงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งนำไปพัฒนานโยบาย/วางแผน ปรับปรุงส่วนที่เป็นปัญหาขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกรอบแนวคิดในการศึกษา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

แนวคิด ทฤษฎี แรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน บุญชนะ ดวงฉวี, 2558: 30-32) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) มีรายละเอียดของปัจจัยต่างๆ จำแนก ออกได้ ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เรียกอีกอย่างว่า ปัจจัยภายใน (Intrinsic factors) หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfiers) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

(1) ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้นๆ ได้แก่ การใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

(2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตการได้รับเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งนอกจากการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย อีกทั้งโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมการทำงาน หรือได้รับการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

(3) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือว่า จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอใช้บริการ หรือจากคนในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับการสำเร็จในงานด้วย ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

(4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า ทำหาย เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด มีอิสระในความคิดให้ต้องลงมือทำ เป็นงานที่มีลักษณะกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว หรือเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

(5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด หรือได้มีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ถูกควบคุมมากเกินไป จนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หรือปัจจัยสุขวิทยา เป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic factors) หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ด้าน ดังนี้

(1) เงินเดือน (Pay) ค่าตอบแทน (Compensation) และสวัสดิการ (Welfares) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ ให้เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน หรือผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

องค์การ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์การ หรือผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ การประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน/พักร้อน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

(2) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

(3) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

(4) การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงานการมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน เป็นต้น

(5) นโยบายและการบริหารองค์การ (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การจัดโครงสร้างภายในองค์การ การจัดแบ่งหน้าที่การทำงาน นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์การ มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

(6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relations Subordinates, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

(7) สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาทำงานซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกหรือเจตนาที่ดีต่องาน ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว ตามทฤษฎีแนวคิดของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor theory) ว่าแรงจูงใจในการทำงานประกอบ 2 ส่วน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หรือปัจจัยสุขวิทยา เป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic factors) หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) คือ สิ่งสำคัญที่คนทำงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณางานของบุคลากรในองค์การ โดยการใช้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอย่างผสมผสานและสัมพันธ์กัน ด้วยการอาศัยความเข้าใจในงานและมุ่งที่จะตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างเพียงพอ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์การ



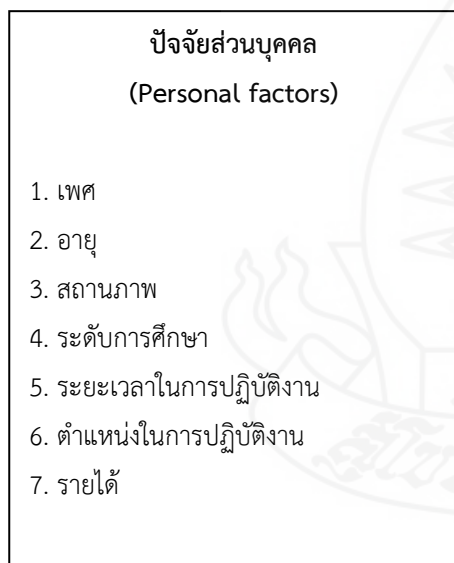
การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

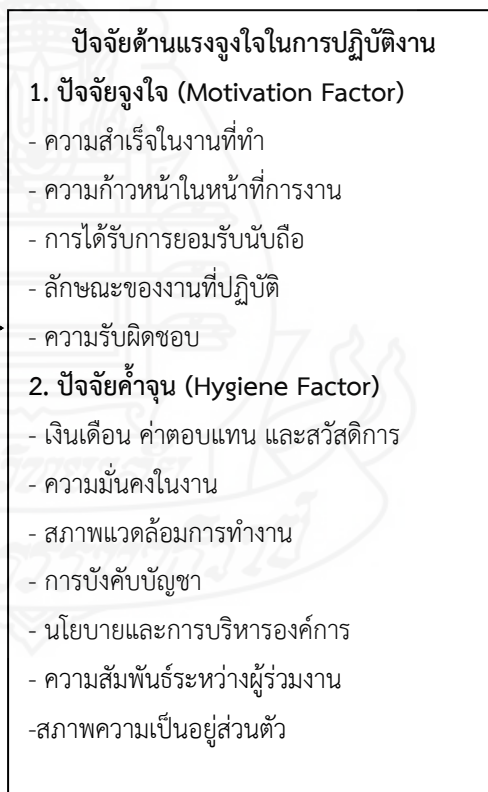
กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน บุญชนะ ดวงฉวี, 2558)

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม





การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ สำนักงานทางหลวงที่ 1 (เชียงใหม่) สำนักงานทางหลวงที่ 2 (แพร่) สำนักงานทางหลวงที่ 4 (ตาก) สำนักงานทางหลวงที่ 5 (พิษณุโลก) สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) ซึ่งแต่ละสำนักงานทางหลวงจะมีแนวทางหลวงอยู่ได้สังกัดรวมทั้งหมด จำนวน 27 แห่ง (ข้อมูลจากเว็บไซต์กรมทางหลวง) ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 208 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 136 ตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการแบ่งตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการเก็บแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.) สถิติเชิงอนุมานเพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง โดยใช้ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัย

ตาราง สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (136)	ร้อยละ (100)
1. เพศ		
ชาย	7	5.1
หญิง	129	94.9
2. อายุ		
21-30 ปี	30	22.1
31-40 ปี	50	36.8
41-50 ปี	30	22.1
51-60 ปี	26	19.0



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ตาราง สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (136)	ร้อยละ (100)
3. สถานภาพ		
โสด	51	37.5
สมรส (จดทะเบียน/ไม่จดทะเบียน)	75	55.1
หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่	10	7.4
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา/ปวช	9	6.6
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	26	19.1
ปริญญาตรี	96	70.6
ปริญญาโท	5	3.7
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	9	6.6
1-5 ปี	28	20.6
6-10 ปี	40	29.4
11-15 ปี	13	9.6
16 ปีขึ้นไป	46	33.8



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8
The 8th STOU National Research Conference

ตาราง สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (136)	ร้อยละ (100)
6. ตำแหน่งงานในการปฏิบัติงาน		
ลูกจ้างชั่วคราว	51	37.5
ลูกจ้างประจำ	7	5.1
พนักงานราชการ	22	16.2
ข้าราชการ	56	41.2
7. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	44	32.4
10,001-15,000 บาท	18	13.2
15,001-20,000 บาท	24	17.6
20,001 – 25,000 บาท	17	12.5
25,001 ขึ้นไป	33	24.3

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตภาคเหนือ กรมทางหลวง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 94.9 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 มีสถานภาพสมรส (จดทะเบียน/ไม่จดทะเบียน) จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 มีตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ตาราง ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	4.07	0.70	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.40	0.99	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.65	0.83	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.01	0.66	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.89	0.77	มาก
รวม	3.80	0.79	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.33	0.92	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	3.87	0.82	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.88	0.79	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.88	0.74	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	3.82	0.70	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	4.15	0.61	มาก
ด้านสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.00	0.68	มาก
รวม	3.85	0.75	มาก

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง โดยมีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.61) รองลงมา ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.70) ส่วนปัจจัยย่อยที่น้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D.=0.92)

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีสำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ได้สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ดังสรุปการศึกษาข้างต้น อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ระดับแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15, S.D.=0.61$) รองลงมา ด้านความสำเร็จในงาน ที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07, S.D.=0.70$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33, S.D.=0.92$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญา มอมงคุณ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการควบคุมดูแล ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชนะ ดวงฉวี (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยปัจจัยจูงใจมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมากทุกด้าน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง มีมากกว่าร้อยละ 70 โดยผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของการให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ตาราง สรุปการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงานในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน							
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ				✓			
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				✓		✓	✓
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ							✓
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ				✓			
ด้านความรับผิดชอบ		✓		✓			
ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ					✓		
ด้านความมั่นคงในงาน					✓	✓	✓
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
ด้านการบังคับบัญชา					✓		✓
ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ							
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน							
ด้านสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว						✓	

การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญญา มอมุงคุณ (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่ 7 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในปัจจุบันแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา อวรณ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจ ในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบที่สำคัญในการศึกษาในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง / แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรมีการประกาศและชี้แจงวิธีการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีการวางแผนการเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรมีการยกย่องชมเชยกับเจ้าหน้าที่ เมื่อเจ้าหน้าที่ทำงานสำเร็จ ล่วงตามตัวชี้วัด (KPI) ที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการสร้างการยอมรับ นับถือให้กับเจ้าหน้าที่เพิ่มมากขึ้น
3. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี มีความเหมาะสมและยุติธรรม มีค่าน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรมีการแจ้งรายละเอียดวิธีการปรับขึ้นเงินเดือนให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนทราบ และมีมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นใจต่อการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ในการศึกษา เช่น ความพึงพอใจในการทำงานที่อาจส่งผลต่อการศึกษาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสามารถนำมาพัฒนาปรับปรุง แก้ไข ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเช่นกัน
2. ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ ในอุตสาหกรรมและหน่วยงานที่คล้ายกัน โดยวิธีการสัมภาษณ์กับบุคลากรในระดับบริหาร เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ซึ่งจะทำการศึกษาในครั้งต่อไปมีข้อมูลที่เปิดกว้างมากขึ้น จะทำให้การศึกษามีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการจูงใจการทำงานได้ตรงจุด เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมทางหลวง. (2561). สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2561 จาก www.doh.go.th.
- กาญจนา ศิริรัตน์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กิ่งพร ทองใบ. (2557). การจูงใจและการสื่อสารในองค์การ ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ (หน่วยที่ 7, หน้า 7-6). พิมพ์ครั้งที่ 6, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

- ธัญญา มอมงคุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานครพื้นที่ 7. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญชนะ ดวงฉวี. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- ยุทธศิลป์ อุทโธ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสัสดี ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วรรณภา อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2560). ภาวะผู้นำ ใน หลักการบริหารธุรกิจ. (หน่วยที่ 7, หน้า 146). พิมพ์ครั้งที่ 6, กรุงเทพมหานคร.
- อนุชิต แยมยืนยง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด. (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- David, T. (2018). "An investigation into whether organizational culture is directly linked to motivation and performance through looking at Google Inc." *The University of Birmingham*.