

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์*

Motivational Enhancement for Operational Practice of Government Officer in State
Property Right Management Division, Treasury Department

จิตพรรณ สุขสม**

Jittapan Sudsom

6414830041@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะ และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 2) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ข้าราชการยังขาดความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านการประสานงาน ด้านความทันสมัยของเทคโนโลยี อุปกรณ์สำนักงานชำรุด ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และปัญหาการแบ่งหน้าที่ไม่ชัดเจน 3) ข้อเสนอแนะ และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ควรมีการปรับเงินเดือน ข้าราชการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การทำงานต้องมี Work Life Balance ควรมีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการภายในองค์กร ควรมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ เพื่อที่จะได้มีความรู้สึกอยากจะทำงานอยู่ตลอดเวลา และควรจัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่มีความแข็งแรงทนทาน และพัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน และรองรับการปฏิบัติงานในอนาคต

คำสำคัญ : การเสริมสร้างแรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; ที่ราชพัสดุ ทรัพย์สินของรัฐ

Keyword : Motivational Enhancement; Operational Practice; State Property

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

จากวิสัยทัศน์ของประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” และเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว รัฐบาลจึงมีการกำหนดนโยบายโดยใช้โมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือ Thailand 4.0 ดังนั้น ระบบราชการซึ่งเป็นเสาหลักและเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนประเทศเพื่อเข้าสู่ Thailand 4.0 ก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดคล้องและส่งเสริมวิสัยทัศน์ดังกล่าว ปัจจุบันหน่วยงานของรัฐได้ปรับตัวเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ด้วยการปฏิวัติความคิด ปฏิรูปตนเอง ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น (Skill-Set) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior Set) และปรับเปลี่ยนระบบนิเวศ (Ecosystem) โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) เป็นสำคัญ (ศิริลักษณ์ ตันตยกุล, 2564, หน้า 33-34)

ในการบริหารงานขององค์กรไม่ว่าขนาดเล็กหรือใหญ่ องค์กรจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารสำคัญ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ และ “คน” คือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลให้งานของหน่วยงานเกิดปริมาณและคุณภาพแต่ความรู้ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จได้อย่างเต็มที่หากบุคลากรของหน่วยงานปราศจากความตั้งใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นการที่จะให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานสูงสุดย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อหน่วยงาน ดังนั้น การที่จะขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จนั้น คือการสร้าง ความพึงพอใจให้กับประชาชนต่อ การให้บริการสาธารณะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการกำลังคนที่ดี เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจ และเพียงพอต่อปริมาณงาน การพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจ และการจูงใจเพื่อรักษามูลค่าของบุคลากรให้อยู่กับหน่วยงานจนเกษียณ อายุราชการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรตามที่ Frederick Herzberg (1959) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในวงการบริหาร คือ “Motivation-maintenance theory” ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อเป็นการจูงใจให้คนชอบและรักการทำงาน และเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และปัจจัยค้ำจุน คือปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงาน ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล

กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ จึงจำเป็นต้องอาศัยข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน แต่การปฏิบัติงานดังกล่าวกลับเป็นงานที่มีปริมาณมาก และมีความหลากหลาย ก่อให้เกิดปัญหาหางานล้นมือ ส่งผลให้ที่ผ่านมาได้มีการลาออกจากราชการ โอนย้ายไปยัง

หน่วยงานอื่น และย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นจำนวนมาก ข้าราชการส่วนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานมานานก็จะเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานเพียงเฉพาะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไปวัน ๆ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลเบื้องต้น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจอันจะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ และนำไปใช้ในการปรับปรุงเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา

- 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์
- 2) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์
- 3) ข้อเสนอแนะ และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์
- 2) ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์
- 3) ทำให้ทราบข้อเสนอแนะ และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

<p>แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์</p> <p>1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor)</p> <p>1.1 การได้รับการยอมรับนับถือ</p> <p>1.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</p> <p>1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน</p> <p>2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)</p> <p>2.1 เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ</p> <p>2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</p> <p>2.3 ความมั่นคงในการทำงาน</p>

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานการประชุม ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่สนามเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยการ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานภายในกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ได้แก่ ข้าราชการ สังกัดกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ โดยพิจารณาคุณลักษณะจาก ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ และ ความชำนาญในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการคัดเลือกแบบเจาะจงโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากร ที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 10 คน ดังนี้

2.1 ข้าราชการตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 คน

2.2 ข้าราชการตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 2 คน

2.3 ข้าราชการตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบ เป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนด แนนอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายการสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อน ล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาต ผู้ให้สัมภาษณ์ในการจดบันทึกและบันทึกเสียงการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการ รวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง แผนปฏิบัติราชการ เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 57)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับข้อมูลของเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความเหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกัน และลักษณะที่แตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทำการสรุปผลการวิจัย ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะ และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือนผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ แบ่งเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์มาก เนื่องจากการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทำให้ความกระตือรือร้น หรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานมีเพิ่มมากยิ่งขึ้น ทำให้มีแรงกระตุ้น และเพิ่มพลังในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ทำให้เกิดความภูมิใจ มั่นใจในการทำงาน เกิดมิตรภาพที่ดีในหน่วยงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานภายในหน่วยงานด้วย ข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีที่ได้ปฏิบัติงานในกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงานจริง ๆ มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนหน่วยงานเนื่องจากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน และรับผิดชอบโครงการสำคัญ ๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์และเป้าหมายหลักของหน่วยงาน เมื่อมีการปฏิบัติงานร่วมกันการทำงานก็เป็นไปในลักษณะของการทำงานเป็นทีม การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่มีความยากลำบากซับซ้อนและส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงานโดยตรง เป็นสิ่งที่ยืนยันได้ชัดเจนว่าผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถ และทักษะของข้าราชการอย่างแท้จริง ทำให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

1.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์มาก เนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความหลากหลาย และงานมีความท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดองค์ความรู้ใหม่ มีความมุ่งมั่นทำให้เกิดผลสำเร็จในงานนั้น ๆ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้อยากปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทำให้มีความใส่ใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบในงานของตนเอง เกิดความท้าทายในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกเบื่อกับงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความยากและซับซ้อนเป็นการแสดงถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และข้าราชการส่วนใหญ่ในหน่วยงานมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมาย และได้ใช้ความรู้ความสามารถในแต่ละด้านของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่ เพราะลักษณะของงานบางงานต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละคน เมื่อข้าราชการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน แต่ละบุคคลจะลงมือปฏิบัติด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น และเต็มที่กับงานที่ทำจนประสบความสำเร็จ อาจจะมีอุปสรรคบ้างแต่ก็ไม่ล้มเลิก เพราะงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ด้านกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ และทักษะในหลาย ๆ ด้าน ประกอบกับต้องคิดวิเคราะห์ในงานที่ทำด้วย ทำให้ข้าราชการมีความต้องการที่จะลงมือปฏิบัติอยากใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการสะสมประสบการณ์ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานต่อไป

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์มาก เนื่องจากทำให้มีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามระดับ เช่น ระดับปฏิบัติการ ไปสู่ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ตามลำดับ และหากงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบถูกเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีส่วนสำคัญมากในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หากตำแหน่งที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญก็ยิ่งจะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนมากยิ่งขึ้น และการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ในคณะทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน ก็ยิ่งส่งผลต่อแรงจูงใจทำให้มีความพยายามในการทำงาน เพื่อต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งหมายถึงการได้รับโอกาสเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพในอนาคต

1.4 ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ

เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์มาก เนื่องจากเงินเดือนและผลตอบแทนเป็นปัจจัยแรก ๆ ที่ทำให้เกิดตัดสินใจในการทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ การได้รับเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข เกิดประสิทธิภาพต่องานที่ได้รับมอบหมาย และส่งผลต่อความมั่นคงในการดำรงชีวิต การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรก็เป็นอีกปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้มุ่งมั่นทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การได้รับเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ยิ่งส่งผลต่อแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและยาวนาน แต่ในส่วนของด้านสวัสดิการของข้าราชการที่บรรจุใหม่ยังไม่ค่อยเป็นที่พึงพอใจ เนื่องจากข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และในส่วนของสวัสดิการที่พักอาศัยไม่สามารถเบิกได้และไม่มีที่พักอาศัยให้ข้าราชการที่บรรจุใหม่ ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นแต่ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าเดิม

1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์มาก เนื่องจากเป็นปัจจัยทางด้านสังคมของคนทำงาน การที่มีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ย่อมกระตุ้นให้เกิดความอยากมาทำงาน อยากขอรับคำปรึกษา มีความไว้วางใจในการทำงาน ทำให้เราอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีความสามัคคีกัน มีการทำงานเป็นทีม การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้ทำงานได้ง่ายขึ้น เพราะทุกคนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน ส่งผลให้บรรยากาศภายในที่ทำงานน่าอยู่ ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

1.6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์มาก เนื่องจากงานอาชีพข้าราชการเป็นงานที่มีความมั่นคงสูง การมีความมั่นคงในอาชีพส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจในตนเอง ซึ่งงานราชการเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และไม่ต้องกังวลว่าจะถูกโยกย้ายหรือยกเลิกการจ้างงาน เพราะหน่วยงานราชการมีความมั่นคง โอกาสที่หน่วยงานจะถูกยุบเป็นไปได้น้อยมาก ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน จึงถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของภาคราชการยังส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นใจ มีความปลอดภัยในสายอาชีพและตำแหน่งงาน และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีความกังวลในเรื่องความไม่เสถียรภาพของสายงานอาชีพ ไม่ต้องกังวลว่าจะยกเลิกการจ้างงาน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ประกอบด้วย

2.1 การปฏิบัติงานของภาคราชการมีข้อกำหนด กฏระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมากมาย และข้าราชการภายในกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ ส่วนมากเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ขาดความชำนาญในการทำงาน ขาดความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานค่อนข้างล่าช้า

2.2 ปัญหาด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงานกันภายในหน่วยงานและการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกไม่ชัดเจน และเกิดความคลาดเคลื่อน ปัญหาการติดต่อสื่อสารระหว่างข้าราชการที่มีช่วงวัยต่างกัน และในการปฏิบัติงานร่วมกันอาจมีความเข้าใจไม่ตรงกัน และบางครั้งก็ไม่ได้รับการสนับสนุน ข้อมูลจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 ปัญหาด้านอุปกรณ์ เครื่องมือในสำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ชำรุดบ่ย และไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดอุปสรรค และเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

2.4 ปัญหาในการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในหน่วยงานไม่ชัดเจน มีความเหลื่อมล้ำในการมอบหมายงาน บางครั้งเกิดความขัดแย้งในการทำงานเพราะความต้องการและศักยภาพของแต่ละคนไม่เท่ากัน

3. ข้อเสนอแนะ และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและปฏิบัติการ

3.1 ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ควรกำหนดปริมาณงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับระดับเงินเดือนและผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับ โดยสอดคล้องกับความรับผิดชอบของบุคลากรด้วย และควรมีการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

3.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในการทำงานต้องมี Work Life Balance การทำงานเป็นเรื่องสำคัญในชีวิต แต่ชีวิตส่วนตัวก็สำคัญ แนวทางการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานคือ องค์กรต้องให้ความสำคัญและเคารพความเป็นส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความเอื้ออาทร ความเข้าใจและเห็นใจ ให้เกียรติกับผู้ปฏิบัติงานในทุกๆระดับ

3.3 ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการภายในองค์กร โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรภายในองค์กร

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อที่จะได้มีแรงกระตุ้นและมีความรู้สึกอยากจะทำงานอยู่ตลอดเวลา และมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันภายในหน่วยงานเพื่อให้งานสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

3.5 ด้านวัสดุอุปกรณ์ในหน่วยงาน ควรจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสำนักงาน ที่มีความแข็งแรงทนทาน และพัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน และรองรับการปฏิบัติงานในอนาคต

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558, หน้า 33) แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มาเป็นแนวคิดหลักในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รวมจำนวน 6 ด้าน เพราะผู้วิจัยเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน ที่ผู้วิจัยเลือกเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น ๆ โดยสามารถนำแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการ กรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์มาก เนื่องจากการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทำให้ความกระตือรือร้น หรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานมีเพิ่มมากยิ่งขึ้น ทำให้มีแรงกระตุ้นและเพิ่มพลังในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภูมิใจ มั่นใจในการทำงาน เกิดมิตรภาพที่ดีในหน่วยงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานภายในหน่วยงานด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 13) ได้กล่าวสรุปว่า ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับชั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด คือ ชั้นที่ 1 ด้านร่างกายหรือกายภาพ (physiological needs) ชั้นที่ 2 ด้านความปลอดภัย (safety needs) ชั้นที่ 3 ด้านความเป็นที่รักใคร่ ความผูกพันของสังคม (love needs) เมื่อมีความพอใจในชั้นที่ 1 และ 2 มนุษย์จะเกิดความต้องการใหม่ โดยต้องการให้เป็นที่รักใคร่ของคนในสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความอบอุ่นทางใจ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ คำเพชรดี (2552) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ผลการวิจัยสรุปว่า ด้านการยอมรับนับถือมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานนั้นเป็นงานทางด้านบริการ มีคุณค่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักงานสรรพากรพื้นที่ ซึ่งบุคลากรก็ยังรู้สึกพอใจในการที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เห็นคุณค่าของตนเองที่สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์กร กล่าวสรุปคือ การได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวเสริมแรงให้ข้าราชการภายในหน่วยงาน ปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจในงาน

1.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์มาก เนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความหลากหลาย และมีงานความท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดองค์ความรู้ใหม่ มีความมุ่งมั่นทำให้เกิดผลสำเร็จในงานนั้น ๆ ทำให้มีความใส่ใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความยากและซับซ้อน เป็นการแสดงถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ทิมมิก ทิมเนตร, 2558, หน้า 33) ที่เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชาตะนาวิน (2562) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการกรุงเทพมหานครผลการวิจัยสรุปว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติหรือที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างมาก เนื่องจากงานที่ทำมีความหลากหลายและบางงานต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในเรื่องที่แตกต่างกันออกไป แต่ละคนได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัตพร ชนะการณ (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยสรุปว่า ด้านลักษณะของงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยจะเห็นได้ว่า มีการวางแผนได้อย่างมีระบบชัดเจนและทันสมัย โดยมีการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่สามารถดำเนินการ ได้ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง มีการจัดวางตัวบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถได้อย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ และคิดว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์มาก เนื่องจากทำให้มีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามระดับ เช่น ระดับปฏิบัติการ ไปสู่ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ตามลำดับ และหากงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบถูกเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น หากตำแหน่งที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญก็ยิ่งจะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวของ Max Weber (อ้างถึงใน ธันย์ธิดา มโนนิติธรรม, 2562, หน้า 24) เสนอว่า ระบบราชการมีระบบการคัดเลือกและการเลื่อนขั้นโดยอาศัยการแข่งขันและความสามารถ บุคคลที่ประสงค์จะเข้าทำงานในระบบราชการ ก็สามารถเข้ารับการคัดเลือกได้โดยการเข้าแข่งขันทดสอบความสามารถกับผู้อื่น และเมื่อเข้าทำงานแล้วการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็อาศัยการทดสอบเช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชาตะนาวิน (2562) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปว่า ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่มองว่างานที่ทำอยู่ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมตามสายงานที่ตนเองทำอยู่ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

1.4 ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ

เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์มาก เนื่องจากการได้รับเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความมั่นคงในการดำรงชีวิต และยังส่งผลต่อแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและยาวนาน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ทิมมิก้า ทิมเนตร, 2558, หน้า 33) ที่เรียกว่าปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยค่าจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงาน จะทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงาน เช่น ค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ปัจจัยนี้ส่งผลต่อคนทำงานป้องกันไม่ให้คนลาออกจากงาน ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ในการทำงานหรือมีการจัดไว้ไม่ดี ก็จะมีผลทำให้ขวัญและกำลังใจของคนทำงานไม่ดีขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารียา จิตตา (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยสรุปว่า การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอนาคตมีความมั่นคงในชีวิต การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงานทำให้บุคลากรมีความสุขและเป็นแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์มาก การที่มีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดี ย่อมกระตุ้นให้เกิดความอยากมาทำงาน อยากขอรับคำปรึกษา มีความไว้วางใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงานทำให้เราอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีความสามัคคีกัน ทำงานเป็นทีม ส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้บรรยากาศภายในที่ทำงานน่าอยู่ ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นที่พึงพอใจกับทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารียา จิตตา (2561) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยสรุปว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกหนึ่งประการที่จะต้องสนองต่อแรงจูงใจของบุคลากรในหน่วยงาน การที่ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี หรือตอบสนองต่อความต้องการได้นั้น จะทำให้บุคลากรมีความสามัคคีและทำงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร กล่าวคือบุคลากรส่วนมากได้รับแรงจูงใจที่ดีและมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมีความมั่นคงในอนาคต และได้ทำงานกับผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ

1.6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์มาก เนื่องจากงานอาชีพข้าราชการเป็นงานที่มีความมั่นคงสูง การมีความมั่นคงในอาชีพส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจในตนเอง งานราชการเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกโยกย้ายหรือยกเลิกการจ้างงาน โอกาสที่จะถูกยุบเป็นไปได้น้อยมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 13) ได้กล่าวสรุปว่า ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับชั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ชั้นที่ 1 ด้านร่างกายหรือกายภาพ (physiological needs) เป็นจุดเริ่มต้น ความต้องการของมนุษย์ เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอด ชั้นที่ 2 ด้านความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางกายภาพได้รับการสนองตอบแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการชั้นต่อไปคือ ความต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายทุกด้าน และความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร ชนะการณ (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยสรุปว่า ด้านความมั่นคงมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความมั่นคงในการทำงาน โดยเห็นได้จากสายการทำงานที่บุคลากรปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์กรแพทย์ กลุ่มการพยาบาล ทันตกรรม เภสัชกรรม รังสีการแพทย์ เวชปฏิบัติครอบครัว ชันสูตร เวชศาสตร์ฟื้นฟู ประกันสุขภาพ และบริหารงานทั่วไป บุคลากรมีอายุในการปฏิบัติงานสูงสุดถึง 36 ปี และอายุในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยถึง 12 ปี ซึ่งจะเห็นได้ว่าโอกาสที่จะไม่ถูกเลิกจ้างมีส่วนมาก

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 การปฏิบัติงานของข้าราชการมีข้อกฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมากมาย และข้าราชการภายในกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ ส่วนมากเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ขาดความชำนาญในการทำงาน ขาดความรู้ทางด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานค่อนข้างล่าช้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาวรรณ ทองชื่น (2564) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พบว่า มีปัญหาด้านการขาดความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ล่าช้า มีความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชาตะนาวิน (2562) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การขาดความรู้ในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว

2.2 ปัญหาด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงานกันภายในหน่วยงานและการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกไม่ชัดเจน และเกิดความคลาดเคลื่อน ปัญหาการติดต่อสื่อสารระหว่างข้าราชการที่มีช่วงวัยต่างกัน และในการปฏิบัติงานร่วมกันอาจจะมีความเข้าใจไม่ตรงกัน ส่งผลทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติวรรณ จุ้ยเจริญ (2562) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โลโก้ซอร์ส จำกัด ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้แก่ การสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญญา มโนดิตรรม (2562) ได้ศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปัญหาด้านการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ปัญหาด้านการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เกิดจากลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันของแต่ละฝ่าย ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน และเกิดความล่าช้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาวรรณ ทองชื่น (2564) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พบว่า มีปัญหาด้านการประสานงานระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ล่าช้า มีความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน

2.3 อุปกรณ์ เครื่องมือในสำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ซ้ำรูดบ่อยและไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานและเกิดความล่าช้า สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ทิมมิก ทิมเนตร, 2558, หน้า 33) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน คือปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงาน จะทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงาน ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสารศิลป์ บุญยรัตน์ (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานพิธีการ และราคาศุลกากร ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาด้านสภาพการทำงาน เนื่องจากมีเสียงดังรบกวน มีฝุ่นละอองและแสงแดดส่องรบกวนการทำงานจากการปรับปรุงอาคาร วัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานมีไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชาตะนาวิน (2562) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ โต๊ะเก้าอี้ไม่ได้มาตรฐานเวลานั่งปฏิบัติงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีญา จิตตา (2561) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า มีปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ที่มีความชำรุดเสียหาย ตลอดจนเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย

2.4 การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีความเหลื่อมล้ำในการมอบหมายงาน บางครั้งเกิดความขัดแย้งในการทำงานเพราะความต้องการและศักยภาพของแต่ละคนไม่เท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญญา มโนนิติธรรม (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาการแบ่งหน้าที่ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชาตะนาวิน (2562) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ด้านการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรภายในหน่วยงานไม่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ อาจเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากผลการศึกษาศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงาน ควรมีการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ที่ทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคี มีสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน และสามารถทำงานเป็นทีมได้ และเพื่อพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างบุคลากรแต่ละฝ่ายให้ไปในทิศทางเดียวกันและมีความเข้าใจตรงกัน

2. ด้านการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรมีช่วงวัยที่ต่างกัน จะต้องมี การพูดคุย มีการทำงานแบบบูรณาการเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน ต้องมีการปรับตัวเข้าหากัน รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญและให้ความสนใจในเรื่อง Generation เพราะคนรุ่นใหม่ มักจะมีความคิดแปลกใหม่ และมีความคิดเป็นของตัวเอง ไม่ชอบการถูกบังคับ หรือเอาเปรียบในเรื่องการทำงาน ฉะนั้นต้องทำความเข้าใจ และให้กลุ่มคนในแต่ละรุ่นได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาช่องว่างระหว่างวัยทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ด้านการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายงานและแบ่งงานให้บุคลากรภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน เพื่อลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน และง่ายต่อการปฏิบัติงาน ทำให้แต่ละคนปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองไม่ลွ้งล้าเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงานของคนอื่น

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดหาอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่ต้องการความถูกต้อง สะดวกและรวดเร็ว จัดสรรอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอต่อการใช้งาน มีการจัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าอยู่ ไม้รู้สึกเบื่อ มีความรู้สึกอยากจะทำงานทุกวัน มีการจัดเก็บเอกสารที่เป็นระเบียบง่ายต่อการค้นหา

5. ด้านการวางแผนเพื่อรองรับการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ในอนาคต ควรมีการวางแผน การพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ เป็นการเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น วิกฤตการณ์เกิดโรคระบาด หรือเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ ที่คาดไม่ถึง รวมทั้งสร้างความตื่นตัว และความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มากยิ่งขึ้น เช่น สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ได้ผลการศึกษาวิจัยที่ครอบคลุมต่อการศึกษปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมธนารักษ์ในเขตพื้นที่อื่น ๆ โดยเฉพาะเขตพื้นที่ต่างจังหวัดที่อาจจะยังไม่มีมีการทำการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จิตติวรรณ จัยเจริญ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไลต์ซอร์ส จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิมมิกา เรื่องเนตร. (2558). *ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธัญญ์ณิชา มโนนิติธรรม. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรินทร์ ชาตะนาวิน. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรพร ชนะการณ. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ยุภาวรรณ ทองชื่น. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วราภรณ์ คำเพชรดี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศิริลักษณ์ ดันตยกุล. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรม การเมือง และการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สารศิลป์ บุญยะรัตน์. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานพิธีการและราคาศุลกากร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารียา จิตตา. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.