

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง

กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ*

The Work Motivation of Government Officers in the Department of Provincial Administration : A case study of Samutprakan Province

วัชรพงศ์ กุลโรจน์ชาลัย**

Watcharapong Kulrojchalalai

6614830085@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีข้าราชการระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ คือ ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ อำเภอพระสมุทรเจดีย์ อำเภอบางเสาธง และที่ทำการปกครองจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งหมดจำนวน 153 ราย เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละที่ใช้ได้ ค่าเฉลี่ย ค่ามากที่สุด ค่าน้อยสุด และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.32 (S.D.=0.393) ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (S.D.=0.391) ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองจังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 2 ปัจจัย มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุด และข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ข้าราชการ; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; จังหวัดสมุทรปราการ

Keywords: Government Officers; Work Motivation; Samutprakan Province

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

**นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ของสังคมโลกมีความไม่แน่นอนและซับซ้อน จึงมีความจำเป็นที่ภาครัฐจะต้องปรับตัวพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากภาครัฐเป็นกลไกหลักในการดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนและขับเคลื่อนประเทศด้วยการนำนโยบายสาธารณะ แผนการพัฒนาประเทศ และกฎหมาย มาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565, ปฐมบท) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการดำเนินการดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพราะบุคลากรภาครัฐในทางเศรษฐศาสตร์ถือเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการปัจจัยต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ (จักรภพ ศรีมณี, 2567, หน้า 18) อีกทั้งยังถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าใช้จ่ายสูงที่สุดในกระบวนการบริหาร การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น และพึงพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐซึ่งถือเป็นหนึ่งในหลักธรรมาภิบาล (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 82)

กรมการปกครองเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอารักขาที่ดินแดน และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และมีความปลอดภัย ซึ่งนำไปสู่ความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน (กระทรวงมหาดไทย, กรมการปกครอง, 2566, หน้า 8) โดยมีกลไกการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ โดยเฉพาะราชการส่วนภูมิภาคระดับอำเภอและจังหวัด สำหรับจังหวัดสมุทรปราการ เป็นหนึ่งในพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญของประเทศไทยเพราะเป็นเมืองอุตสาหกรรมและเป็นศูนย์กลางการขนส่งและกระจายสินค้าเพื่อรองรับการผลิต การค้า การลงทุน การบริการ และการพาณิชย์ อีกทั้งยังเป็นเมืองปริมณฑลที่รองรับการขยายตัวของชุมชนเมืองอย่างรวดเร็ว (จังหวัดสมุทรปราการ, 2567, บทนำ) ดังนั้น การปฏิบัติงานของข้าราชการจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลถึงความสำเร็จในการขับเคลื่อนภารกิจของจังหวัด เนื่องจากมีขอบเขตภารกิจงานที่กว้างขวาง รวมถึงความต้องการของประชาชนในการรับบริการจากภาครัฐที่มากกว่าเดิม การทำงานของหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องมีความแม่นยำและชัดเจนในวิธีการปฏิบัติราชการ รวมถึงมีเทคนิคการทำงานที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงมหาดไทย, กรมการปกครอง, 2558, คำนำ)

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน เพราะฉะนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยแรงจูงใจที่ดีสามารถกระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบ และสามารถแก้ไขปัญหาหรือรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองต่อไปในอนาคต

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ และมีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้
 1. ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับสูงที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ตามนิยามของ Babbie (อ้างถึงใน เณลิมพล ศรีหิรัญ, 2567, หน้า 31) โดยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งหมด 7 แห่ง ประกอบด้วย อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ อำเภอพระสมุทรเจดีย์ อำเภอบางเสาธง และที่ทำการปกครองจังหวัดสมุทรปราการ รวมจำนวน 248 คน

กลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งหมด 7 แห่ง ตามข้อมูลด้านบน ทั้งหมดจำนวน 153 ราย โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน ภัทธานิชช์ เหมาะทอง และ คณะ, 2560, หน้า 1-11) และกำหนดให้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (reliability)

หลังจากการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์งานวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try – out) ก่อนเริ่มการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 30 ตัวอย่าง กับข้าราชการตำแหน่งปฏิบัติงาน ชำนาญงาน ปฏิบัติการ และชำนาญการ เพื่อนำมาตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha) โดยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สามารถยอมรับได้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา และ จูฑา วานิชย์บัญชา, 2558, หน้า 159) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาสามารถอ่านความหมายได้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.9	ความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับดีมาก
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.8	ความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับดี
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.7	ความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับพอใช้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.6 ความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับค่อนข้างพอใช้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.5 ความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่าหรือเท่ากับ 0.9 ความน่าเชื่อถือไม่สามารถยอมรับได้

ทั้งนี้ผลการทดสอบพบว่า ค่าความน่าเชื่อถือของตัวแปรปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงานทั้ง 5 ประเด็น มีค่า Alpha เท่ากับ 0.743 ค่าความน่าเชื่อถือของตัวแปรปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับนับถือทั้ง 5 ประเด็น มีค่า Alpha เท่ากับ 0.867 ค่าความน่าเชื่อถือของตัวแปรปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติทั้ง 5 ประเด็น มีค่า Alpha เท่ากับ 0.889 ค่าความน่าเชื่อถือของตัวแปรปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบทั้ง 5 ประเด็น มีค่า Alpha เท่ากับ 0.792 ค่าความน่าเชื่อถือของตัวแปรปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพทั้ง 5 ประเด็น มีค่า Alpha เท่ากับ 0.818 ค่าความน่าเชื่อถือของตัวแปรปัจจัยด้านนโยบายและแนวทางการบริหารองค์กรทั้ง 5 ประเด็น มีค่า Alpha เท่ากับ 0.743 ค่าความน่าเชื่อถือของตัวแปรปัจจัยด้านด้านการปกครองและบังคับบัญชาทั้ง 5 ประเด็น มีค่า Alpha เท่ากับ 0.797 ค่าความน่าเชื่อถือของตัวแปรปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้ง 5 ประเด็น มีค่า Alpha เท่ากับ 0.800 ค่าความน่าเชื่อถือของตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้ง 5 ประเด็น มีค่า Alpha เท่ากับ 0.733 ค่าความน่าเชื่อถือของตัวแปรปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการทั้ง 4 ประเด็น มีค่า Alpha เท่ากับ 0.857 และค่าความน่าเชื่อถือของตัวแปรปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานทั้ง 5 ประเด็น มีค่า Alpha เท่ากับ 0.760

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสาร และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open – ended question) และปลายปิด (Close – ended question) โดยเป็นแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Online questionnaire) ผ่านช่องทาง Google Forms

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ช่วงระยะเวลาของการเก็บข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ คือ ช่วงเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 โดยวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ(reliability) แล้ว แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่าง

ประกอบด้วยประเด็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิลำเนา

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจิตใจ (Motivation Factors)

ประกอบด้วยประเด็นคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale ซึ่งผู้วิจัยกำหนดระดับความ

คิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ออกเป็น 5 ช่วง คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

ประกอบด้วยประเด็นคำถามเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการบริหารองค์กร การปกครองและบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ออกเป็น 5 ช่วง คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยตอนที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลค่าน้ำหนักคะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตาม บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121 อ้างถึงใน ปราณีต จินดาศรี, 2559, หน้า 60) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ระดับค่าคะแนนความคิดเห็น ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลค่าน้ำหนักคะแนนออกเป็น 5 ช่วง ตามเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้สูตรคำนวณ ซึ่งจะได้เกณฑ์ของคะแนนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.20 – 5.00	หมายถึง ระดับแรงจูงใจสูงที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.40 – 4.19	หมายถึง ระดับแรงจูงใจสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.60 – 3.39	หมายถึง ระดับแรงจูงใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.80 – 2.59	หมายถึง ระดับแรงจูงใจค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.79	หมายถึง ระดับแรงจูงใจต่ำที่สุด

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารสิ่งพิมพ์ หนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่เลือกนำมาใช้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละที่ใช้ได้ (Valid Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามากที่สุด (Maximum) ค่าน้อยสุด (Minimum) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

ในการบรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ

สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistics)

ใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการวิเคราะห์ตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน และ One-Way ANOVA ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference Test)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1. ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการที่มีช่วงอายุ 20 – 40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีช่วงอายุ 41 – 40 ปี

3. ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากตาราง 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจของกลุ่มประชากรตัวอย่างจัดอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.379) โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.402) ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.499) ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.498) ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุด

ตาราง 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค่าจูง

ปัจจัยค่าจูง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านนโยบายและแนวทางการบริหารองค์กร	4.32	0.463	สูงที่สุด
2. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	4.36	0.424	สูงที่สุด
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.30	0.526	สูงที่สุด
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.14	0.607	สูง
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.13	0.592	สูง
5. ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	4.27	0.443	สูงที่สุด
รวม	4.26	0.391	สูงที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค่าจูงของกลุ่มประชากรตัวอย่างจัดอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.391) โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค่าจูงด้านการปกครองและบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.424) ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านนโยบายและแนวทางการบริหารองค์กร ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.463) ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.592) ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่างด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบริบทของการทำงานในหน่วยงานราชการมีโครงสร้างและระเบียบการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้ข้าราชการทุกเพศต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน ไม่มีความแตกต่างในด้านโอกาส หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือระบบประเมินผล อีกทั้งกรมการปกครองเป็นหน่วยงานที่มีแนวทางการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเป็นธรรมและเสมอภาค จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการไม่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านเพศ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร

(2564) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และการศึกษาของกมลชนก สีนวล (2566) ที่ระบุว่า ครูและบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรทุกเพศได้รับการอบรมและสัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีการได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรม มีการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับค่ายกย่องชมเชยจากผู้บริหารและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความถูกต้องและเป็นธรรม

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่างด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ที่แตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการที่มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 40 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุอยู่ในช่วง 41-60 ปี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการที่มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 40 ปี มักเป็นบุคลากรที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน ทำให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และต้องการสร้างผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง ในขณะที่ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 41-60 ปี อาจมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นและเริ่มปรับตัวเข้ากับระบบราชการหรือหน่วยงานได้แล้ว ทำให้ระดับแรงจูงใจในปัจจุบันจึงลดลงเมื่อเทียบกับกลุ่มอายุที่น้อยกว่า ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของนิราวัลย์ ศรีทอง (2563) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ โดยผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 20-30 ปี อยู่ในช่วงที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ ได้ง่ายกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และ 51-60 ปี และเป็นไปทางเดียวกันกับการศึกษาของอาภาวรรณ สำเนียง (2560) ที่พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี เพราะบุคลากรที่มีอายุมากอาจมีความกระตือรือร้นที่น้อยลง ความคล่องตัวและการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันลดลง หรืออาจเพราะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่พบเจอทำให้บั่นทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่างด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลของกรมการปกครองที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนส่งผลให้ข้าราชการทุกระดับมีแนวทางการทำงานที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์กรมักมีเกณฑ์คุณสมบัติที่ชัดเจนทำให้บุคลากรสามารถเติบโตในสายงานตามประสบการณ์และผลการปฏิบัติงาน มากกว่าการพิจารณาเฉพาะระดับการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของเนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร (2564) โดยผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรรณกานต์ เอมอ่อน และคณะ (2565) พบว่า ครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ทั้งความสำเร็จของงานที่ทำการได้รับการยอมรับนับถือ

ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ หรือแม้กระทั่งนโยบาย และการบริหาร ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลทุกคนบรรลุเป้าหมายโดยไม่จำแนกหรือแบ่งแยกกระตือรือร้นการศึกษา

4. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่างด้านสถานภาพสมรสที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการภายใต้กรมการปกครองที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานไม่ได้รับอิทธิพลจากสถานภาพสมรสโดยตรง ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ ข้อบังคับ และเป้าหมายของหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของกรมการปกครองยังมุ่งเน้นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรในทุกสถานภาพ เช่น การให้สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่แบ่งแยกตามสถานภาพสมรส นอกจากนี้ แม้ว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันอาจมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในชีวิตส่วนตัวที่ต่างกัน เช่น ผู้ที่แต่งงานแล้วอาจมีภาระทางครอบครัวมากกว่าผู้ที่ยังโสด แต่ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขและความคาดหวังขององค์กรที่เหมือนกัน ทำให้แรงจูงใจในการทำงานไม่ได้รับผลกระทบจากสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของเนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร (2564) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางกับงานวิจัยของรัชนิกร ช่างหลี่ (2567) ที่ระบุว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่างด้านสถานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ที่แตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการ ณ ที่ทำการปกครองจังหวัดสมุทรปราการ จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติราชการ ณ ที่ทำการปกครองอำเภอ ทั้งนี้ เนื่องมาจากความแตกต่างของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความรับผิดชอบ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการในแต่ละพื้นที่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการปกครองจังหวัดสมุทรปราการ อาจได้รับโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงานมากกว่า เช่น เทคโนโลยีที่ทันสมัย การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง และการมีส่วนร่วมในนโยบายหรือโครงการสำคัญของจังหวัด ซึ่งช่วยเพิ่มความท้าทายและความก้าวหน้าในสายงาน ในขณะเดียวกัน ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการปกครองอำเภอ อาจต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร อัตราค่าจ้างบุคลากร และโอกาสในการพัฒนาทางสายงานที่จำกัดมากขึ้น นอกจากนี้ ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริการประชาชนโดยตรง อาจส่งผลให้เกิดภาวะความเครียดจากการทำงานมากกว่า ทำให้แรงจูงใจลดลงเมื่อเทียบกับข้าราชการที่ทำงานในระดับจังหวัด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนิราวัลย์ ศรีทอง (2563) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ ผลการศึกษาระบุว่า บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานที่บุคลากรสายสนับสนุนแต่ละคนสังกัดมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของแต่ละหน่วยงาน โดยผลยังสอดคล้องกับการศึกษาของรวิพล วงศาโรจน์ (2565) ที่ระบุว่า บุคลากรสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่สังกัดฝ่ายต่างกันส่งผลต่อมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

6. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่างด้านตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ที่แตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการระดับชำนาญงาน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการระดับชำนาญงานและระดับปฏิบัติการ และข้าราชการระดับชำนาญการจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการระดับชำนาญงานและระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ เนื่องจากจากลักษณะงานและบทบาทหน้าที่ของข้าราชการในแต่ละระดับที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งข้าราชการระดับปฏิบัติงานมักเป็นบุคลากรที่เพิ่งเข้ารับราชการหรือมีประสบการณ์ในระดับต้น จึงมีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจสูงจากความท้าทายใหม่ ๆ โอกาสในการแสดงศักยภาพ และความคาดหวังในการเติบโตในสายงานมากกว่าข้าราชการระดับชำนาญงานและระดับปฏิบัติการ ที่อาจมีแรงจูงใจลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับปฏิบัติงานเนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องดำเนินการตามระเบียบและขั้นตอนที่ชัดเจน ทำให้เกิดความรู้สึกจำเจหรือขาดแรงกระตุ้นใหม่ ๆ นอกจากนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งอาจใช้เวลานาน ส่งผลให้แรงจูงใจลดลงเมื่อเทียบกับผู้ที่อยู่ในระดับเริ่มต้น อย่างไรก็ตาม ข้าราชการระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น มักมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เนื่องจากมีความมั่นคงในอาชีพ และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและท้าทายและมีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายงานมากกว่าระดับอื่น ๆ นอกจากนี้ ผลตอบแทนที่สูงขึ้นรวมถึงโอกาสในการได้รับการยอมรับจากองค์กรและสังคม อาจเป็นปัจจัยเสริมที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการระดับชำนาญการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชนิกร ช่างหลี่ (2567) ที่พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า ที่มีตำแหน่งงานต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของพัชรพรรณ ทาศรี (2564) ระบุผลการศึกษาว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระดับของตำแหน่งต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่างด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ที่แตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มักอยู่ในช่วงของการพัฒนาตนเองและสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ข้าราชการกลุ่มนี้อาจมีประสบการณ์เพียงพอที่จะเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน รวมถึงสามารถรับผิดชอบงานที่ท้าทายขึ้นได้ นอกจากนี้ ข้าราชการกลุ่มนี้อาจมีความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับผลตอบแทนที่ดีขึ้น ที่เป็นแรงผลักดันให้มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อาจประสบกับภาวะความรู้สึกอึดอัดในงาน หรือขาดความท้าทายใหม่ ๆ เนื่องจากเคยชินกับรูปแบบการทำงานเดิมเป็นเวลานาน และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอาจมีจำกัด ส่งผลให้แรงจูงใจลดลง หรืออาจมีความคาดหวังที่ยังไม่บรรลุผล หรือภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นโดยไม่ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและลดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของกมลชนก ศรีนวล (2566) พบว่า ครูและบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลให้แรงจูงใจแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยจะสามารถเรียนรู้งานใหม่ ๆ อย่างเต็มใจ ไม่เลือก

งานทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นอย่างมาก และเป็นไปในทางเดียวกันกับผลการศึกษาของรัชนิกร ช่างหลี่ (2567) ที่ระบุว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกัน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

8. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่างด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ที่แตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และ 25,001 – 35,000 บาท จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 บาทขึ้นไป ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 35,000 บาท มักมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า เนื่องจากพวกเขายังมีความคาดหวังในการเพิ่มรายได้และพัฒนาตนเองเพื่อความมั่นคงทางการเงินและความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่ข้าราชการที่มีรายได้สูงกว่า 35,000 บาทอาจรู้สึกพอใจในระดับหนึ่ง ทำให้แรงจูงใจลดลง เพราะความมั่นคงทางการเงินทำให้พวกเขามุ่งเน้นไปที่สิ่งอื่น เช่น งานที่มีความท้าทายมากขึ้น แทนที่จะมุ่งหวังผลตอบแทนทางการเงินเพียงอย่างเดียว โดยมองหาแรงจูงใจจากสิ่งอื่นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัทธพรพร ทาศรี (2564) พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธ์ธีรา เงินสุข (2561) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน จะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับสูงที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.32 (S.D.=0.393) ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (S.D.=0.391) ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 2 ปัจจัย มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน สามารถจัดอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด สรุปได้ตามตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ตารางจัดอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ	
ปัจจัยจูงใจ	อันดับแรงจูงใจ
แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	อันดับที่ 1
แรงจูงใจด้านการก้าวหน้าในสายอาชีพ	อันดับที่ 2
แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	อันดับที่ 3
แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ	อันดับที่ 4
แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ	อันดับที่ 5
ปัจจัยค้ำจุน	
1. แรงจูงใจด้านการปกครองและบังคับบัญชา	อันดับที่ 1
2. แรงจูงใจด้านนโยบายและแนวทางการบริหารองค์กร	อันดับที่ 2

3. แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	อันดับที่ 3
4. แรงจูงใจด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน	อันดับที่ 4
5. แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	อันดับที่ 5
6. แรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	อันดับที่ 6

ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.32 (S.D.=0.393) ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (S.D.=0.391) ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 2 ปัจจัย มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาที่แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง กรมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และการก้าวหน้าในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมาก นอกจากนี้ ปัจจัยจูงใจ เช่น นโยบายและแนวทางการบริหารองค์การ การปกครองและบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในงาน ก็มีระดับแรงจูงใจที่สูง ดังนั้น เพื่อให้การออกแบบนโยบายหรือมาตรการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

1) เสริมสร้างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงาน เช่น การจัดฝึกอบรมหรือโครงการพัฒนาทักษะให้กับข้าราชการ การยกย่องและให้รางวัลแก่ข้าราชการที่ทำงานได้ดี มีระบบการประเมินผลการทำงานที่โปร่งใสและยุติธรรม เป็นต้น

2) ส่งเสริมการยกย่องและยอมรับนับถือ คือ หน่วยงานควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการยอมรับและการชื่นชมผลงานทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ

3) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ เช่น ออกแบบงานให้มีความท้าทาย และสามารถให้ข้าราชการได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ รวมถึงการมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบและสามารถเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพ

4) สนับสนุนการก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร เช่น จัดทำแผนพัฒนาอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทราบแนวทางการเติบโตในสายงาน จัดหลักสูตรอบรมพิเศษเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพและภาวะผู้นำ กำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใสและยุติธรรม ส่งเสริมการให้คำปรึกษา (Mentorship) โดยผู้มีประสบการณ์ในองค์กร เป็นต้น

ปัจจัยค้ำจุน

- 1) พัฒนาแนวทางการบริหารองค์กรและการปกครอง เช่น ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและกระจายอำนาจให้เหมาะสม ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการข้อมูลและติดตามผลการดำเนินงาน พัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาให้มีความยุติธรรม โปร่งใส ส่งเสริมให้ผู้บริหารเปิดรับความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ เป็นต้น
- 2) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบ สะอาด และเอื้อต่อการทำงาน จัดสรรพื้นที่สำหรับการทำงานร่วมกัน (Co-Working Space) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิด จัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับการใช้งาน จัดให้มีพื้นที่พักผ่อนหรือมุมผ่อนคลายสำหรับพนักงาน สนับสนุนการทำงานแบบ Work-Life Balance เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น
- 3) ยกย่องสวัสดิการและผลตอบแทน เช่น ทบทุนและปรับเพิ่มเงินเดือนตามอายุงานและผลงาน สนับสนุนทุนการศึกษา อบรม หรือหลักสูตรพัฒนาทักษะเพิ่มเติม ส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการ เช่น การออกกำลังกาย ท่องเที่ยว หรือโครงการเพื่อสุขภาพ จัดให้มีสวัสดิการด้านสุขภาพจิตและการให้คำปรึกษาในองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก สีนวล. (2566). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- กระทรวงมหาดไทย, กรมการปกครอง. (2558). *คู่มือปลัดอำเภอ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กระทรวงมหาดไทย, กรมการปกครอง. (2566). *แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมการปกครอง*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และ ฐิตา วานิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- จักรภพ ศรีมณี. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- จังหวัดสมุทรปราการ. (2567). *แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับทบทวนปี 2567*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง. ค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2567, <https://www.samutprakan.go.th/wp-content/uploads/2023/02/แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ-5ปี-พ.ศ.2566-2570-ทบทวน-2567.pdf>
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณีต จินดาศรี. (2559). *แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัทธ์ธีรา เงินสุข. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรานิษฐ์ เหมาะทอง, วนิดา ทองโคตร และ สุพรรณิ อึ้งปัญสัตวงศ์. (2560). *การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane*. ค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2567, https://sc2.kku.ac.th/stat/statweb/images/Eventpic/60/Seminar/01_9_Yamane.pdf
- รัชนิกร ช่างหลี่. (2567). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอมือทองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัฐพล วงศาโรจน์. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณกานต์ เอมอ่อน, ทรงยศ แก้วมงคล, และปราศรัย ประวิตรุ่งเรือง. (2565). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติการวิจัยประยุกต์ “นวัตกรรมเปลี่ยนโลก”*. กรุงเทพฯ
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). *ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) (ประกาศลงวันที่ 25 ตุลาคม 2565)*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- อาภาวรรณ สำเนียง. (2560). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา