

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร  
Factors Affecting Motivation in Personnel Work  
Office of the Crown Property Bangkok

สมพร บุญคุณ<sup>1</sup>, พ.ต.อ. ดร.นพดล บูรณนัฐ<sup>2</sup>  
Somporn Bookhun<sup>1</sup>, Pol. Dr. Nopadol Burananuth<sup>2</sup>  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต<sup>1</sup>  
Master of Public Administration Program<sup>1</sup>  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา<sup>1,2</sup>  
Suan Sunandha Rajabhat University<sup>1,2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ด้วย การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน One Way Analysis of Variance (ANOVA) จากบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน สรุปผลวิจัยได้ ดังนี้ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ปัจจัยค่าจูง พบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ 2) เมื่อเปรียบเทียบบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีโอกาสแสดงความสามารถ รวมถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, บุคลากร

### Abstract

This research 1) to study the level of motivation in the operation of personnel. Office of the Crown Property Bangkok 2) to compare the motivation of the personnel. Office of the Crown Property Bangkok Classified by demographic characteristics. Quantitative research was used to collect data by means of questionnaires, analyzed by t-test and one-way analysis of Variance (ANOVA). The results of this research were as follows: 1) Motivation in personnel performance. Office of the Crown Property the factors supporting the overall situation and the four aspects were the highest in the first order, followed by the working condition and the stability. Policy and Administration 2) when comparing personnel Office of the Crown Property Bangkok There are different levels of education. Motivation to work, motivational factors, the nature of the work. At least one pair was significantly different at the .05 level. Staff have the opportunity to showcase talent. Including creative initiatives to fully work. And the work is done with the potential development of personnel.

**Keywords:** Motivation, Performance, Personnel

Received: 2018-12-18

Revised: 2019-02-14

Accepted: 2019-03-20

**บทนำ**

การบริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ได้มีการพัฒนาจากอดีตถึงปัจจุบันเป็นอย่างมาก มีการส่งเสริมให้นักบริหารได้สร้างสรรค์กลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่มีความสอดคล้องกับการแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้น ซึ่งในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นต้องคำนึงถึงการบริหารงานบุคคลที่เน้น ความรวดเร็ว ความคุ้มค่า ความสมดุล ความยืดหยุ่น และการกระจายอำนาจ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร (มาฆะ ภูจินดา 2553) องค์กรจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้ย่อมประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ ประการหนึ่งคือ “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นไม่แพ้ปัจจัยอื่น ๆ ด้วยเหตุผล คือ มนุษย์มีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด ความสามารถ และศักยภาพ ในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปฏิบัติงานในองค์กร หากมองในระดับประเทศนั้น ทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ รัฐบาลจึงได้กำหนดให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้น มานั้นให้ความสำคัญกับ “มนุษย์” หรือ “คน” ในฐานะเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนา สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็วทำให้โลกแคบลง การติดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งจำเป็น และต้องให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร การเน้นวัดผล การปฏิบัติงานที่ดี การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีหรือการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ก็ดี สิ่งเหล่านี้เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศและสามารถดำรงความอยู่รอดได้ จึงจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักในการนำเทคโนโลยีที่มีค่ามาสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ให้เหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อการดำเนินงานควรมีหลักการและวิธีการบริหารที่ดีจึง

จะทำให้สามารถใช้มนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร หลักการนั้นเรียกว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ ผู้บริหารองค์กรจะต้องศึกษาพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์เพื่อดูว่าแท้จริงแล้วมนุษย์โดยธรรมชาติแล้วมีความต้องการสิ่งใดบ้าง ทั้งนี้โดยยึดถือความเชื่อที่ว่าถ้าความต้องการของบุคลากรได้รับการตอบสนองโดยองค์กรและฝ่ายบริหารแล้ว บุคลากรเหล่านั้นน่าจะตั้งใจปฏิบัติงานใน 2 องค์กรมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นไปด้วย ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือภารกิจหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุที่โดยทั่วไปผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจหรือความปรารถนาที่จะทำงานตามความสามารถในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมของงาน เพราะฉะนั้นถ้าบุคคลมีความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนโดยสภาพแวดล้อมของงานและองค์กร หากเกิดแรงจูงใจอย่างเพียงพอแล้วก็จะเกิดผลการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายของตนเองได้แต่ ถ้าหากไม่เพียงพอหรือขาดอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ผลการดำเนินงานขององค์กรก็อาจเสียหายหรือไม่บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก อังใน ตูลา มหาพสุธานนท์ (2554) ที่กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัย หรืออาจเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา (motivator – hygiene theory) ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กับผลการปฏิบัติงาน ถ้าหากพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่เพียงพอ ย่อมที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีแรงจูงใจและนำมาซึ่งความขยันขันแข็ง เสียสละ อุทิศตนเพื่อการทำงาน เมื่อผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น ผลผลิตขององค์กรก็เพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นกระบวนการสร้างแรงจูงใจจึง เริ่มต้นด้วยความต้องการซึ่งจะนำไปสู่ความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของตัวเองด้วย การกระทำบางอย่าง

ถ้าการกระทำนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้ จนเกิดความพอใจตามที่ มุ่งหวังและนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความต้องการของบุคลากรใน องค์การด้วยการศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคลให้สัมพันธ์กับความต้องการขององค์การ เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งในระดับองค์การและตัวพนักงานที่จะต้องควบคู่กันไป

แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง ต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน (ชนิตร์สรณ์ ตรีวิทยากุมิ, 2555) แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่ง ประกอบที่สำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่ผลักดันให้งานสำเร็จ แรงจูงใจของคนเราจะเกิดจากปฏิกิริยาพื้นฐานส่วนลึกของจิตใจภายใน (subconscious) หรือที่ เรียกว่า จิตใต้สำนึกนั่นเอง ซึ่งจิตใต้สำนึกนี้บุคคลย่อมมีแรงจูงใจเพื่อประสบผลสำเร็จด้วยกันทุกคน อีกทั้งการทำให้คนเรามีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้เขาเหล่านั้นตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สีกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจเมื่อเป็นเช่นนั้นจะ ทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพและงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ จึงมีประโยชน์ช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดลักษณะ แรงจูงใจของบุคคล เข้าใจผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรม และช่วยในการจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่พึงปรารถนา อันจะเป็นที่มาของการพัฒนาขวัญ

กำลังใจในการทำงาน และช่วยเสริมสร้างความรัก ความพอใจในงาน มีความ จงรักภักดีต่อองค์การ อุทิศตนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาผลประโยชน์ร่วมกันขององค์การ (สมใจ ลักษณะ, 2549 หน้า 63) ประกอบการที่ภาครัฐหันมาให้ความสำคัญดูแลเรื่องคุณภาพชีวิต การจัดสรรสวัสดิการของข้าราชการ นอกจากข้าราชการจะได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการ ปฏิบัติงาน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีเกียรติเป็นความภาคภูมิใจต่อวงศ์ตระกูลแล้ว ราชการ ยังให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินหลายประการ แก่ข้าราชการ 3 และครอบครัว (บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร) เพื่อเป็นการจูงใจให้อยากเข้ารับราชการ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ โดยให้ได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลตลอดเวลา ตั้งแต่เข้ารับราชการพ้นจากราชการและเสียชีวิต เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานซึ่งการกระทำในรูปแบบต่าง ๆ นี้ก็ถือเป็นการสร้างแรงจูงใจอีกทางหนึ่ง

ทรัพย์สินที่อยู่ในความดูแล รักษา และจัดประโยชน์ ของสำนักงาน ทรัพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์ มีเป็นจำนวนมาก สามารถจัดแบ่งได้ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นอสังหาริมทรัพย์ ได้แก่ อสังหาริมทรัพย์ที่เป็นอาคาร และอสังหาริมทรัพย์ที่เป็นที่ดิน ซึ่งกระจายอยู่ในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และส่วนภูมิภาคครอบคลุมพื้นที่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุพรรณบุรี นครสวรรค์ พิษณุโลก พิจิตร ลำปาง ราชบุรี เพชรบุรี สงขลา นครปฐม ฉะเชิงเทรา และ ชลบุรี ส่วนที่สอง เป็นการลงทุนในหลักทรัพย์ประเภทหุ้นของบริษัทต่าง ๆ เช่น ธนาकारไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท เทเวศรประกันภัย จำกัด (มหาชน) เป็นต้น

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์วางเป้าหมายที่จะปรับปรุงและยกระดับการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ บุคลากรในองค์กรทุกคนรวมพลัง

ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างภาคภูมิใจ และดำเนินไป ในทิศทางเดียวกันอย่างก้าวหน้านั้นคงหนึ่งในแนวทางการพัฒนาของสำนักงานทรัพย์สินฯ เพื่อให้มุ่งสู่เป้าหมายดังกล่าวในปี 2554 คือ การสรรหา “คุณค่าหลักร่วมกันขององค์กร” เป็นครั้งแรก เพื่อเป็นบรรทัดฐานและทิศทางที่ดีให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้ยึดมั่นปฏิบัติ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนระดม ความคิดเพื่อร่วมกันเสนอคุณค่าหลักต่าง ๆ ที่ดีงาม ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – กันยายน พ.ศ. 2554 ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี มีผู้ส่งคำและความหมายต่าง ๆ ถึง 4,487 คำ จากนั้นคณะกรรมการพิจารณาคุณค่าหลักสำนักงานทรัพย์สินฯ จึงนำมาประมวลผลและจัดลำดับคุณค่าหลักร่วมกัน จนได้คุณค่าหลัก 6 ประการ ซึ่งมีคะแนนรวมถึงร้อยละ 75.57 จากจำนวนที่มีผู้ส่งเข้ามาทั้งหมด และได้รับการจัดเรียงและแปลเป็นภาษาอังกฤษ เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำและการสื่อสารภายในองค์กร ตลอดจนถึงสาธารณะคุณค่าหลักทั้ง 6 ประการ ได้แก่ 1. ความดีงามทั้งปวง (virtues) หมายถึง ความซื่อสัตย์ ความมีคุณธรรมและจริยธรรม 2. ความรับผิดชอบ (accountability) หมายถึง ความรับผิดชอบต่องาน ครอบครัว องค์กร และสังคม ทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดีที่ตนได้กระทำลงไป 3. ความจงรักภักดี (loyalty) 4. ความสามัคคี (unity) หมายถึง ความร่วมมือ ร่วมใจ และปรองดองกัน 5. การแสวงหาความรู้และความกระจ่าง (Enlightenment) หมายถึง การใฝ่รู้ การพัฒนาตนเอง 6. การยึดมั่นในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (sufficiency) จึงเกิดเป็นคุณค่าหลักร่วมกันของสำนักงานทรัพย์สินฯ ภายใต้คำว่า “values” ยิ่งไปกว่านั้นในปี 2554 ซึ่งเป็นปีที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระชนมพรรษา 84 พรรษา จึงเป็นวาระโอกาสอันดีที่สำนักงานทรัพย์สินฯ จะขอประกาศถึงคุณค่าหลักร่วมกันขององค์กร และร่วมกันตั้งปฏิญาณที่จะมุ่งมั่นพัฒนาทั้งในระดับบุคลากรและระดับองค์กรให้ประสบความสำเร็จบนพื้นฐานของความ

ดีงาม เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติในปีแห่งมหามงคลนี้ ตลอดจนส่งต่อคุณค่าหลักร่วมกันจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อสืบสานคุณค่าอันดีงามนี้ให้อยู่คู่กับสำนักงานทรัพย์สินฯ และมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคมคุณภาพสืบไป (สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์, 2559)

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

### วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจเพื่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 150 คน (สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์, 2560)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Size) ให้มีความเหมาะสมกับระดับความเชื่อมั่น ในทางสถิติ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบ เจาะจง (purposive sampling) ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของสำนักงาน ทรพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ บุคลากรที่ ปฏิบัติงานสำนักงานทรพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ทรพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ของผู้ใช้บริการขนส่งทางเรือ กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบ รายการ โดยถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน มี จำนวนทั้งหมด 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานครในองค์ประกอบ 9 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จใน การทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความ รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน และปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านนโยบายและ การบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้าน สภาพการทำงาน และความมั่นคง ด้าน ผลประโยชน์ตอบแทน เป็นแบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ทที่มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มี จำนวนทั้งหมด 45 ข้อ

ในการกำหนดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ทรพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolutes Criteria) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

### 2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาจากเอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร เพื่อนำ ทฤษฎีและแนวคิด มาเป็นแนวทางในการสร้าง แบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุม เนื้อหาที่ต้องการที่จะศึกษา

3) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง

4) ปรับปรุงแบบสอบถามตาม ข้อเสนอแนะของผู้ที่เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมา แก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลต่อไป

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการ ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว ทดลองใช้ (try-out) กับนักศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่า

ความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

## 2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ดังนี้

1) การหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .5 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า .5 ผู้วิจัยได้นำมาปรับแก้ไขต่อไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญโดยข้อคำถามในเครื่องมือมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.7 – 1.0

2) การหาความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยค่าการหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) = .9237

## 3) ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 150 ชุด โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 เก็บ ข้อมูล จาก บุคลากร ที่ปฏิบัติงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.2 เมื่อ กลุ่ม ตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 แสดงการกระจายของ กลุ่มตัวอย่างตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้สถิติ จำนวน และร้อยละ รวมถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มด้วย t – test (Independent t - test) เป็นการทดสอบประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

2) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และภายหลังการวิเคราะห์พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างจะทำการ

ทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

### ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า

1. บุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ 41 – 50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงาน อยู่ในช่วง 6 – 10 ปี

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม และปัจจัย 2 ปัจจัย อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจ รายด้าน และภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.61	0.18	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.65	0.25	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.58	0.22	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.63	0.19	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.56	0.27	มากที่สุด
ภาพรวม	4.60	0.13	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจ รายด้าน และภาพรวม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.60$ , S.D. = 0.13) หากพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ลำดับแรก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 4.65$ , S.D. = 0.25) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 4.63$ , S.D. = 0.19) และด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ( $\bar{x} = 4.61$ , S.D. = 0.18) ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย ด้าน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $\bar{x} = 4.56$ , S.D. = 0.57)

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทนตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ปัจจัยค้ำจุน รายด้าน และภาพรวม

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.53	0.24	มากที่สุด
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.71	0.21	มากที่สุด
3. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	4.55	0.24	มากที่สุด
4. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	4.50	0.23	มากที่สุด
ภาพรวม	4.57	0.15	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ปัจจัยค้ำจุน รายด้าน และภาพรวม พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.57, S.D. = 0.15$ ) หากพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ลำดับแรก ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{x} = 4.71, S.D. = 0.21$ ) รองลงมา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ( $\bar{x} = 4.55, S.D. = 0.24$ ) และด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{x} = 4.53, S.D. = 0.24$ ) ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ( $\bar{x} = 4.50, S.D. = 0.23$ )

5. บุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ต่ำกว่าอายุ 41 – 50 ปี และตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{x}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป
		30 ปี			
		4.54	4.58	4.65	4.66
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	4.54	-	-0.04 (0.29)	-0.11* (0.01)	-0.11* (0.01)
31 – 40 ปี	4.58	-	-	-0.06 (0.08)	-0.07 (0.09)
41 – 50 ปี	4.65	-	-	-	-0.00 (0.91)
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	4.66	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล จำแนกตามอายุ พบว่า อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ อายุ 41 – 50 ปี และตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีค่า p-value เท่ากับ .01 และ .01 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) หมายความว่า บุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล แตกต่างกับอายุ 41 – 50 ปี และตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ต่ำกว่าอายุ 41 – 50 ปี และตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

6. บุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ที่มีสำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.51	4.55	4.71
ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.51	-	0.03 (0.39)	0.20* (0.00)
ปริญญาตรี	4.55	-	-	0.16* (0.00)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.71	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า สูงกว่าปริญญาตรี กับ ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาตรี มีค่า p-value เท่ากับ 0.00 และ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) หมายความว่า บุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

กรุงเทพมหานคร ที่มีสำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ที่มีสำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

### อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จากข้อค้นพบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ก่อให้เกิดความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก อี. เซอร์นันทน์ (2551: 78) กล่าวถึง การจูงใจ เป็นการเคลื่อนที่ (Motion) เนื่องจากการจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดการกระทำเพื่อให้เข้าสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ และแนวคิดของ วรูม (Vroom, 1970: 10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ ต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าว บุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ฌ็อง-ฌัก อี. เซอร์นันทน์ (2550) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)” พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากข้อค้นพบ บุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ รวมถึงมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชวัญจิรา ทองนำ (2547: 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กร ได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร และแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน (2540: 221) กล่าวว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานในฐานะ สิ่งมีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ดีอยู่เสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะสร้างความพอใจให้แก่พนักงาน และสร้าง ความสำเร็จทั้งในความต้องการของพนักงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย รวมถึงแนวคิดของ เมอร์เลย์ (Murray, 1961: 91 อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2522: 268) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนเป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคมุ่งกระทำสิ่งที่อยากให้สำเร็จเป็นความปรารถนา หรือแนวโน้มที่จะทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และเมื่อสามารถ ทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก

3. จากข้อค้นพบ บุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีโอกาสแสดงความสามารถ รวมถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และงาน

ที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สอดคล้องกับทฤษฎีของการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow, 1943) กล่าวว่า ความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะเป็แรงผลักดันอีกต่อไป หากแต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าก็จะกลายเป็นแรงขับหรือเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้นต่อไปการกระทำเป็นสิ่งสำคัญที่เกิดจากความต้องการสามารถบรรลุถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทฤษฎี ERG หรือ Alderfer's Modification (อ้างถึงใน ทศพร อ้นสงคราม, 2545: 15 - 16) กล่าวถึง ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการพัฒนาเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพการทำงาน และการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิกมีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อย ๆ และการพัฒนาการเติบโตด้วยความรู้ความสามารถต่าง ๆ สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ความต้องการได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลายด้านมากขึ้น เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้าและเติบโตทั้งสิ้น ความต้องการประเภทนี้จึงเปรียบเทียบกับความต้องการได้รับความจำเป็นทางใจ และความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างของ Maslow นั่นเอง

### เอกสารอ้างอิง

ชินีตรัสร์ณ ตรีวิทยาภูมิ, ค้นเมื่อ 2 เมษายน 2555, จาก

<http://www.ismed.or.th/SME/src/upload/knowledge/11812014524667b42c5124e.pdf>

สำนักงานทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์. (2553). *ความเป็นมาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2553, จาก <http://www.crownproperty.or.th/th/about/history.html>

### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปกำหนดนโยบายและการบริหารให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน รวมทั้งการพิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลัง และความชัดเจนในการมอบหมายงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความคล่องตัวมากขึ้น

1.2 ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปกำหนดกลยุทธ์ แนวทางในการส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้นทั้งในเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร

2.2 งานวิจัยนี้เน้นศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร ด้วยการศึกษาคณะตำแหน่งงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารทั้งหมด เจ้าหน้าที่ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำมาเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น