

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร Working Motivation of Personnel in Dusit District Office, Bangkok

ไพรัช มโนศรี*

Phairach Manosri

Received: April 10, 2018 Revised: April 27, 2018 Accepted: May 14, 2018

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และนำเสนอแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน 290 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,092 และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาพร้อมนำเสนอเป็นแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = 0.62) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงสายงาน งานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเสร็จไม่ทันเวลา ขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กร สวัสดิการไม่เพียงพอต่อบุคลากร ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการศึกษาสำหรับบุคลากรสายอาชีพ ข้อเสนอแนะ ได้แก่ แต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมตามสายงาน ควรปรับปรุงกระบวนการในการมอบหมายงานโดยกระจายงานให้บุคลากรเพื่อให้เสร็จทันเวลา ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของสำนักงาน วางแผนงบประมาณสำหรับสวัสดิการและการศึกษาของบุคลากร

คำสำคัญ (Keywords): แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน

* คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา Faculty of Humanities and Social Sciences Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were; 1) to study the working motivation of personnel at Dusit District office, Bangkok, 2) to compare the working motivation of personnel at Dusit District office Bangkok and 3) to study the problems, obstacles and recommendations for the working motivation of personnel at Dusit District office Bangkok. Methodology was the mixed methods between the quantitative and qualitative researches. The quantitative research collected data from 290 samples selected by Simple random sampling from the populations of 1,092 persons who were the personnel at Dusit District office. The qualitative research was conducted by In-depth-interviewing 7 key informants who were purposefully selected from experts. Data analyzing was used Content Analysis Technique.

Findings were as follows:

The working motivation of personnel at Dusit District office, Bangkok that by overall the motivation and Supporting factors aspect was at middle level ($\bar{x}=3.60$, S.D. = 0.62). The comparison of the working motivation of personnel at Dusit District office, Bangkok classified by personal factors was that the samples with different gender, age, working experience, educational level and income per month were not different, so it rejected the set hypothesis.

The problems and obstacles of the working motivation of personnel at Dusit District office, Bangkok were as follows: personnel were not placed on the appropriate job, the routine and special work was not finished on time, lacking of personnel participation in the job performance in the organizations, welfare was not enough for personnel and lacking of the budget to support the career education for personnel.

The recommendations were as follows: appoint of the personnel should be made according with the appropriate capacity to work, There should be improvement for the job assignment process. Job distribution to personnel should be made appropriately for so that the work would be finished in time. Responsibility consciousness and participation must be promoted in the organization. Budget planning for welfares and education of the personnel should be made appropriately.

Keywords: Motivation, Working

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐหรือหน่วยงานของเอกชนต่างก็มีการแข่งขันกันสูง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และมีความสามารถในการแข่งขันได้จะต้องให้ความสำคัญกับบรรดาทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารองค์กรซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน(Money) อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการบริหารการจัดการ(management) จากปัจจัยพื้นฐานดังกล่าว มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการในการบริหารขององค์กร ซึ่งมนุษย์แต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่ไม่เหมือนกันเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงานก็มีส่วนสำคัญต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นในการบริหารบุคลากรจะต้องตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริการและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับการบริหารสินค้าการบริหารงานหรือการบริหารทางเทคโนโลยี เพราะคุณค่าของคนอยู่ที่ความรู้ ทักษะและความสามารถของแต่ละคนซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นเจ้าของคุณค่าเหล่านั้น แต่ด้วยบุคคลลาออกจากองค์กรไปได้นำเอาความรู้ ทักษะ และความสามารถนั้นออกไปด้วย ทำให้องค์กรก็จะเสียคุณค่าทรัพยากรมนุษย์ไปด้วย องค์กรจะต้องกำหนดกลยุทธ์วิธีในการจูงใจให้ถูกต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการจูงใจบุคลากรเพื่อเกิดการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยเหตุผลต่างๆ ดังกล่าวแล้วผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิตเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงให้เกิดขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในระยะยาวให้องค์กรประสบความสำเร็จในเป้าหมาย เพื่อจะได้นำผลของการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิตตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับใช้แก่บุคลากรส่วนอื่นๆ อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objectives)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและนำเสนอแนวทางสร้างเสริมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินวิจัย (Research Method)

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร” มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร มีจำนวนซึ่งมีจำนวน 1,092 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) จาก จำนวน 293 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), และผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้ 1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ 2) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 3) วิเคราะห์คำสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) 4) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต จังหวัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปการวิจัย ดังนี้

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 68.28 รองลงมาได้แก่เป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.72 อายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 27.59 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.52 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.86 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.62 และมีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.41

ประสบการณ์ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 27.59 รองลงมาได้แก่ 1-5 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.17 มากกว่า 15 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.17 และ 11-15 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.07

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 64.48 รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.76 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.76

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 28.62 รองลงมาได้แก่ มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.86 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.21 ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.86 และ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.49, S.D. = 0.57) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) **ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากและปานกลาง

2) **ด้านการยอมรับนับถือ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากและปานกลาง

3) **ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่

ปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

4) ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

6) ด้านโอกาสที่จะได้รับในความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสที่จะได้รับในความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.16, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสที่จะได้รับในความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมากและปานกลางแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยคำจูง โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}$ = 3.50, S.D. = 0.59) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

6.1) ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.35, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

6.2) ด้านเทคนิคการบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเทคนิคการบังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเทคนิคการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง

6.3) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.69) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง

6.4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง

6.5) ด้านเรื่องส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเรื่องส่วนตัว โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมากทุกข้อ

6.6) ด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านสถานภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.7) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านสถานภาพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

6.7) ด้านความมั่นคงในอาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับทุกข้อ

6.8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

6.9) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

6.10) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.80) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากปานกลางทุกข้อ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การอภิปรายผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ความสำคัญ สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้ ดังนี้

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต จังหวัด กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต จังหวัด กรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานงาน 2) ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และ 6) ด้านโอกาสที่จะได้รับในความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ **บัญญัติ แสงดี** ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเขตการศึกษา 12” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2) ประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจของข้าราชการพลเรือนสามัญกับประสิทธิผลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 12 พบว่าโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($P < .05$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **คันศร แสงศรีจันทร์** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านตู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านตู อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุญลือ ภิญโญสโมส** ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ :กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ผลการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรทางสาขาวิชาชีพ และการพิจารณาการเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างยุติธรรมเสมอ โดยพิจารณาผลงาน
2. ควรมีการพัฒนาในทักษะการทำงานให้กับบุคลากรเพราะทุนด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทำให้พนักงานที่ขาดทักษะทางวิชาชีพได้โอกาสการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร
3. สำนักงานเขตดุสิต ควรจัดหาทุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรโดยการขอรับทุนจากเอกชน และให้ทุนการศึกษากับบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มโอกาสการเลื่อนตำแหน่งในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร ” ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการบริการ เพื่อยึดเหนี่ยว น้ำใจคน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต
2. ควรมีการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพตามแนวพุทธในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต ที่มีต่อการให้บริการประชาชน
3. ควรทำการศึกษาแนวทางการวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ควรดำเนินการในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ซึ่งเป็นใช้วิธีการปฏิบัติ กระบวนการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การเรียนรู้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานครเป็นการเฉพาะ

5. ควรเพิ่มกรณีศึกษาจากพื้นที่ของกรุงเทพมหานครในเขตอื่น ๆ หรือจังหวัดอื่นเพื่อเพิ่มบริบทของการวิจัยให้ได้องค์ความรู้และรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง (References)

- คันศร แสงศรีจันทร์.(2550). “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลบ้านคู่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ดวงพร สว่างศรี. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ”. **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- บุญยัติ แสงวดี. (2543). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเขตการศึกษา 12”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์.
- บุญลือ ภิบุญโสโมสร. (2549). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก”. **หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : บรรกิต.
- Herzberg Frederick0. (1966). **Work and the Nature of Man**, (New York : the World Pudlishing Co.