

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา
องค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

**Factors Affecting Motivation for Working of Employees:
A Case Study at a Public Organization in Bangkok.**

อัญชลี มั่นตะรักษ์^{1*}, สุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล²

Anchalee Montarak^{1*}, Surang Naroungsakul²

¹นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study motivation for working of employees at a public organization in Bangkok which was Institute of Productivity Capability Development, 2) to compare the motivation of employees according to personal factors, 3) to study factors related to the motivation of employees and 4) to study factors influencing the motivations of employees. The sampled in this study consisted of 120 employees who were staff of Institute of Productivity Capability Development. The data were collected by a questionnaire which had .910 confidence value. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, Pearson product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research showed that the staff had motivation for working at a high level ($\bar{X} = 4.056$, S.D. = .357), The hypothesis testing showed that 1) personal factors which were such as gender, age, working experience and monthly income affected working motivation significantly at .05 level of significance ($P = .040, .000, .001, .000$, respectively). But education and marital status did not affect working motivation. 2) Work factor and personnel development factor were significantly related to motivation for working at a moderate level ($r = .595, .519$ respectively). 3) Work factor and personnel development factor could predict working motivation significantly at .05 level of significance, and this prediction accounted for 39.60% ($R^2 = .396$). The prediction equation was as follows :

Motivations for working = 1.803 + .379 (work factor) + .218 (personnel development factor)

Keyword : *Motivations for working , Factors Affecting , Public Organization*

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร คือ สถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิตจำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .910 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($= 4.056, S.D. = .357$) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) พนักงานที่มี เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P=.040$; $P=.000$; $P=.001$; $P=.000$ ตามลำดับ) ส่วนพนักงานที่มีวุฒิการศึกษา และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .595, .519$ ตามลำดับ) 3) ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.60 ($R^2 = .396$) และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน} = 1.803 + .379 (\text{ปัจจัยด้านงาน}) + .218 (\text{ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร})$$

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยที่มีผล, องค์การมหาชน

บทนำ

องค์การมหาชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ในที่นี้ผู้วิจัยจะใช้ชื่อว่า “สถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต” ซึ่งเป็นสถาบันที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ผลักดันให้เกิดขบวนการเพิ่มผลผลิต (Productivity Movement) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพและการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศในระดับสากล ปัจจุบันสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิตได้ดำเนินงานเข้าสู่ปีที่ 15 โดยเริ่มต้นมาจากโครงการความร่วมมือระหว่างรัฐบาลไทยกับองค์การสหประชาชาติ (กองทุนพิเศษแห่งองค์การสหประชาชาติ) เมื่อปี 2505 เพื่อเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านการพัฒนา การจัดการ และการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ด้วยการฝึกอบรมให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ข้อมูลข่าวสารด้านการเพิ่มผลผลิต เพื่อพัฒนาขีดความสามารถการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมไทย

จากสภาพการแข่งขันในระดับสูง และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน องค์การในทุกระดับภาคส่วนจึงต้องเร่งพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรในทุกๆ ด้านเพื่อตอบสนองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ปัจจุบัน “ทรัพยากรมนุษย์” กลายเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาศักยภาพขององค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันให้กับองค์กร (Competitive Advantage) และการพยายามสร้างกระบวนการและมาตรฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีคุณสมบัติ และลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามที่ต้องการ

ดังนั้น การที่สถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิตจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ อันเป็นหัวใจหลักขององค์กรได้นั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านงบประมาณ หรือด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแต่ละด้านล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้นในกระบวนการพัฒนาศักยภาพองค์กรให้เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ยอมรับแก่ผู้รับบริการ ซึ่งก็คือ ประชาชน นักศึกษา ผู้ประกอบการทั้งภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรมในทุกภาคส่วน ด้วยเหตุนี้ กระบวนการพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” จึงเป็นปัจจัยอันดับแรกที่สำคัญ ให้ความสำคัญ เพื่อพัฒนาให้มนุษย์ในฐานะของตัวการสำคัญที่ก่อให้เกิดการพลวัตขององค์กรสามารถสร้างความเติบโตให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ด้วยการพัฒนาสมรรถนะให้กับพนักงานในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความรู้ การฝึกอบรม และทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานที่เป็นจุดแข็งและเป็นบริการหลักขององค์กรให้แก่พนักงาน

โดยที่แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะบุคลากรในองค์กรสมัยใหม่เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร องค์กรใดหากมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม ย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืน องค์กรทุกองค์กรจึงปรารถนาและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่งอยู่ตลอดเวลาหากแต่ว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” เพียงอย่างเดียว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเฉพาะในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะในการทำงานเท่านั้น อาจไม่พอเพียงในการสร้างเสถียรภาพและการพลวัตขององค์กรได้ องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) ด้วย

“แรงจูงใจ” จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการ กระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เต็มความสามารถ และมีความรักความผูกพันกับองค์กร เพื่อผลสัมฤทธิ์อันสูงสุดที่จะเกิดขึ้นแก่องค์กร เหตุเพราะหากพนักงานมีแต่ความรู้ความสามารถแต่เพียงอย่างเดียว ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กระบวนการพัฒนาใดๆ จะไม่มีส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร งบประมาณที่จัดสรรลงไปก็มีแต่เสียเปล่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคลากรในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคลากรเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร (ขวัญจิรา ทองนำ, 2547: 15)

แต่จากข้อมูลสถิติการลาออกของพนักงานสถาบันฯ ในปี พ.ศ. 2555 พบว่า มีจำนวนพนักงานลาออกจำนวนมากว่า 10 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่มากที่สุดนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 - พ.ศ. 2555 เป็นต้นมา และตำแหน่งงานที่มีอัตราการลาออกมากที่สุดคือ ตำแหน่งวิทยากรที่ปรึกษา ทั้งๆ ที่ตำแหน่งงานดังกล่าวได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในงาน มากกว่าตำแหน่งงานอื่นๆ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และนำไปพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน รวมถึงสอดคล้องกับองค์กรเพื่อทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต

วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้บุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำชี้แนะจากคณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต

วิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามกับพนักงานสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต จำนวน 120 คน โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 4 สัปดาห์ เมื่อได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ ผู้วิจัยจะนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและยังพบว่า ปัจจัยเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานภาพรวมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม เช่น ความคิดความรู้สึก ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ รวมถึงการมีวุฒิภาวะที่ดี อันเป็น

พื้นฐานในการสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานให้ประสบผลสำเร็จ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พบว่า พนักงาน ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า t ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 2.115 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .040) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับพนักงานเพศหญิง ($= 4.180$, $SD. = .407$ และ $= 4.010$, $SD. = .327$ ตามลำดับ)

2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 9.898 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ($= 3.691$, $SD. = .362$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ($= 4.113$, $SD. = .311$) และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ($= 4.019$, $SD. = .476$)

3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. พนักงาน ที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พบว่า พนักงาน ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พบว่า พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 6.338 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .001) โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี ($= 3.780$, $SD. = .341$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี ($= 4.102$, $SD. = .339$) และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 15 ปี ($= 4.155$, $SD. = .312$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พบว่า พนักงานที่มีรายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 12.710 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000) โดยพนักงานที่มีรายได้ 12,001 - 20,000 บาท ($= 3.839$, $SD. = .355$) และพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท ($= 3.952$, $SD. = .252$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับพนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป ($= 4.201$, $SD. = .355$)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต พบว่า ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญในภาพรวม ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (ค่า r เท่ากับ .595)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านด้านการพัฒนาบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (ค่า r เท่ากับ .519)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 39.60 (R^2 เท่ากับ .396) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .629 (R เท่ากับ .629) อย่างมีนัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ .05 โดยสามารถแสดงสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน = $1.803 + .379$ (ปัจจัยด้านงาน) + $.218$ (ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร)

จากสมการข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรฯ มหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านงาน (เท่ากับ .379) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (เท่ากับ .218)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกัน ส่งผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่า

พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าพนักงานเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิตบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ซึ่งพบว่า ปัจจัยเพศส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำรง นครรัตนชัย (2535) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยภาค 7 พบว่า ปัจจัยเพศเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานเพศหญิงทั้งนี้ก็เป็นเพราะว่า เพศหญิงอาจถูกกำหนดบทบาทให้มีสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และ โอกาสการทำงานแตกต่างจากเพศชาย อันเนื่องมาจากที่ผ่านมามีบทบาทเพศถูกกำหนดโดยสังคมหรือวัฒนธรรม แต่อย่างไรก็ตาม เพศที่ถูกกำหนดโดยสังคมหรือวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์และเงื่อนไขของสังคม ซึ่งมีปรากฏให้เห็นในสังคมปัจจุบันว่า พนักงานหญิงที่มีการศึกษาสูงบางคนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอันเกิดจากแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน

พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อภิปรายได้ว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ในระหว่างวัยกลางคนที่มีความต้องการในการเร่งสร้างฐานะและความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว จึงทำให้มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ที่ชีวิตอาจมีความเปรียบพร้อมสมบูรณ์ และกำลังเตรียมพร้อมสู่วัยเกษียณ

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยหรือไม่มีประสบการณ์ทำงานอาจได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าที่ได้รับมอบหมายภาระความรับผิดชอบที่ซับซ้อนมากขึ้น จึงส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำรง นครรัตนชัย (2535) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยภาค 7 พบว่า ปัจจัยระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี

พนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท และ พนักงานที่มีรายได้ 12,001 - 20,000 บาท ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานที่มีรายได้น้อยอาจเป็นพนักงานที่เพิ่งจบการศึกษาจึงยังไม่มีประสบการณ์ไม่มากพอ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาเพื่อการเรียนรู้การทำงานจึงได้รับมอบหมายภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ไม่มีความซับซ้อนหรือได้รับมอบหมายงานที่มีความยากไม่มากนัก ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า จึงส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ดังนั้น รายได้ จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำรง นครรัตนชัย (2535) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยภาค 7 พบว่า ปัจจัยรายได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 19,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 19,000 บาท

2. ตัวแปรปัจจัยด้านงาน และการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จึงอภิปรายได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญที่ผลักดันให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากร ยังมีผลในการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรฯ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานมีความต้องการให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยอาจมีความคาดหวังว่าการพัฒนาบุคลากรจะสามารถเปลี่ยนหลักการและวิธีคิดในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถพัฒนาแรงจูงใจของพนักงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญ และเติบโตไปพร้อมกับองค์กรฯ อย่างมั่นคง มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัตรา สุภาพ (2536) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การจูงใจมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมและการทำงานของบุคคล โดยเฉพาะบุคคลที่ปรารถนาความก้าวหน้าในองค์กร

3. เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 39.60 (= .396) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .629 (R = .629) อย่างมีนัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ .05 โดยสามารถแสดงสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน = $1.803 + .379$ (ปัจจัยด้านงาน) + $.218$ (ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร)

จากสมการข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันพัฒนาศักยภาพการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านงาน (= .379) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (= .218) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ รู้สึกรับผิดชอบในงาน รู้สึกถึงความมั่นคงและพร้อมที่จะเติบโตไปกับองค์กรฯ ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานและต่อองค์กรฯ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญมีคุณค่าและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรฯ สามารถสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมภายในองค์กรฯ ดังนั้น ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สามารถผลักดันหรือขับเคลื่อนนโยบายการดำเนินงานต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรฯ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959:45-49 อ้างใน ยุพินธร โชติสุข, 2548: 16-17) ที่กล่าวว่า โอกาสในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจได้ว่าไม่มีปัจจัยใดขาดแคลน เช่น ระดับเงินเดือนมีความเหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย องค์กรมีความมั่นคง เพื่อให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ส่วนขั้นตอนที่ 2 การให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับความยกย่องในความสำเร็จและผลงาน มอบหมายความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานที่สำคัญ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญจิรา ทองนำ. 2547. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
วิทยาลัยนาศิลป กรมศิลปากร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เบญจมาภรณ์ มะวิญชร. 2545. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต
บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรารัตน์ นรรัตน์ชัย. 2535. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยภาค 7.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาไทยคดีศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุพินธร โชติสุข. 2548. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน ฝ่ายวิศวกรรมการจราจร
ทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพัตรา จุณณะปิยะ. 2551. คู่มือการวิจัยทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ.
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สุพัตรา สุภาพ. 2536. เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ.
ธรรมนิติการพิมพ์.

Hair, J.F., Jr. and others. 1999. Multivariate Data Analysis. 5ted. Upper Saddle River.
New Jeney. Prentice-Hall, Inc.