

# การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5

A Study of Work Motivation and Self-Development  
of Personnel at Regional Excise Office 5

วิลาวรรณ อ้นชำนาญ<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 3) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบหาความแตกต่างค่าที (T-test) และความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) และการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Pearson product-moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 242 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และมีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 ที่มีเพศที่ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับเกียรติและการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์กันกับการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to investigate work motivation of personnel at Regional Excise Office 5, 2) to study self-development in the work of personnel at Regional Excise Office 5, and 3) to compare the self-development in the work of personnel at Regional Excise Office 5, classified by personal factors, 4) to study the relationship between work motivation and self-development of personnel

at Regional Excise Office 5. For the methodology, 242 copies of questionnaires were used as research instrument for data collection. Data were then analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, standard deviation as well as inferential statistics. Including t-test, F-test or One-way ANOVA, and Pearson product-moment correlation.

The results of this research indicated that of 242 respondents, most of them were female, 31040 years old, graduated with a bachelor's degree, worked in a position of a temporary employee, had more than 10 years of work experience, earned monthly income of 10,000 - 20,000 baht. The respondents' work motivation for both motivator and hygiene factors was at the high level. Overall self-development was at the highest level. Moreover, the respondents with different gender had indifferent self-development. However, the respondents with different age, educational level, work position, years of work experience, and monthly income had different self-development with a statistical significance level of 0.05. Work motivation factors including recognition and acceptance, work nature, responsibility, work progress, supervision, relationship in the organization, compensation, and security were related with self-development of personnel at Regional Excise Office 5 with a statistical significance level of 0.01

### **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

การจัดการทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารองค์การให้อยู่รอดและเจริญเติบโต เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยในการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ เป็นสำคัญ เพราะถึงแม้จะมีทรัพยากรการบริหารด้านอื่น ๆ อย่างสมบูรณ์ แต่ถ้าไม่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และจัดบุคลากรให้ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีแล้ว ทรัพยากรบริหารด้านอื่น ๆ ที่มีอยู่ก็มิอาจใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุดต่อองค์การได้ (อาคม บุญเกิด, 2556 : 12) การที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริการองค์การ และจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลในองค์การของตนได้พัฒนาศักยภาพอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (Innovation) เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การและกระบวนการในการทำงานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและองค์การต่อไป

การพัฒนาตนเองของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการช่วยผลักดันให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ แม้จะอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อนาคต นุ่มนันท (กรุงเทพฯธุรกิจ : 2563) กล่าวว่า ต้องพร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต การทำงานในยุคใหม่ต้องการคนทำงานที่มี

ทักษะใหม่ๆ ตลอดเวลา ซึ่งต้องพร้อมเรียนรู้วิชาใหม่ ๆ ที่อาจจำเป็นต่อการทำงานในอนาคต การพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาผลงานในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น แต่หากบุคลากรไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งขาดสิ่งจูงใจในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของตนเอง การพัฒนาภายในองค์กรก็อาจจะไม่สามารถดำเนินต่อไปให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ได้ ดังนั้น แรงจูงใจจึงอาจเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรในองค์กร นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

เมื่อมีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ บุคลากรก็จะเกิดทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงาน โดยองค์กรต้องมีปัจจัยเสริมเพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร Herzberg (1959) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความตั้งใจที่จะทำงาน เป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคลากรเกิดความต้องการที่จะทำงาน เช่น การบรรลุเป้าหมาย การได้รับเกียรติและยอมรับ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า รวมไปถึงปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร เป็นต้น การพัฒนาคือการเรียนรู้ที่มีความต้องการและมีแรงจูงใจที่จะผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ ฝึกฝน เพื่อพัฒนาตนเอง อีกทั้งการพัฒนาตนเองยังเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง อันจะนำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (จุฑามาศ สนทนก : 2553)

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลังจากเกิดเหตุการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่สร้างผลกระทบในวงกว้าง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ชีวิตประจำวัน หรือกระบวนการทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไป แม้กระทั่งกระบวนการทำงานของระบบงานราชการ คือ การที่สังคมเราเข้าสู่การใช้ดิจิทัลเต็มรูปแบบ ทำให้ตระหนักได้ว่าการพัฒนาตนเอง และการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการปรับรูปแบบการทำงานแบบเวิร์คฟรอมโฮม (Work from home) ทำให้ผู้คนเริ่มคุ้นเคยกับการประชุมออนไลน์มากขึ้น การทำงานร่วมกันระยะไกล ตลอดจนการใช้แอปพลิเคชัน (Application) หรือเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ มากขึ้น กลายเป็นตัวเร่งที่ทำให้ดิจิทัล ดิสรัปชัน (Disruption) เกิดขึ้นรวดเร็วกว่าที่คิด (ชนชาติ นุ่มนนท์ : 2563) แม้ว่าผู้คนจะมีความพร้อมหรือไม่ก็ตาม

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากร และมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลเสนอผู้บริหารองค์กรเป็นแนวทางในการพัฒนา นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของกรมสรรพสามิตให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5

3. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 ที่มีบุคลากรเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้บุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงของคำถามในแบบสอบถามมากที่สุด
3. ทำการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามคืน
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการศึกษาบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระดับลูกจ้างชั่วคราว มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาทต่อเดือน

ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อมูลระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 พบว่า มีระดับการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 ที่ต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันหรือไม่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาตนเองที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการเรียนรู้ และการวินิจฉัยตนเอง บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาตนเองที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการวินิจฉัยตนเอง และการกำหนดเป้าหมาย และบุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาตนเองที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการวินิจฉัยตนเอง ส่วนบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับเกียรติและการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์กันกับการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในภาพรวมของการพัฒนาตนเองกับแรงจูงใจในการทำงานรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่ ได้แก่ ด้านการได้รับเกียรติและการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = .503 - .661$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองภาพรวมในระดับต่ำ ( $r = .344 - .393$ ) และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองภาพรวมในระดับสูง ( $r = .722$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## อภิปรายผล

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 จะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระดับในตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ จะมีระดับการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเพศที่แตกต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิสา เข้มเกตุ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ผลของการวิจัยพบว่าปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลในด้านเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน ๆ

**สมมติฐานที่ 2** แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน กับการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับเกียรติและการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์กันกับการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในภาพรวมของการพัฒนาตนเองกับแรงจูงใจในการทำงานรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่ ได้แก่ ด้านการได้รับเกียรติและการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปาน

กลาง ( $r = .503 - .661$ ) รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองภาพรวมในระดับต่ำ ( $r = .344 - .393$ ) และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองภาพรวมในระดับสูง ( $r = .722$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิสา แยมเกตุ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ในส่วนของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง แต่มีแตกต่างในส่วนของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ในขณะที่เงินเดือนหรือรายได้ ภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน สัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคง ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง

#### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้นของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าด้านอื่น ฉะนั้น องค์กรควรสนับสนุนการศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุม การสัมมนาหรือการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และสามารถเข้าถึงได้ทุกตำแหน่งงาน เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และรู้สึกถึงคุณค่าในตัวเอง โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรที่เป็นลูกจ้าง ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนเป็นพิเศษ เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้ไม่สามารถเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในองค์กรได้ แต่ก็มีความสำคัญในองค์กรไม่น้อยไปกว่ากลุ่มบุคลากรที่เป็นข้าราชการ จึงอาจทำให้เกิดความรู้สึกด้อยค่า และไม่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองได้ แต่หากบุคลากรกลุ่มนี้ได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จนมีความรู้ความสามารถ ก็จะทำให้เกิดการยอมรับนับถือในองค์กร หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และเห็นคุณค่าในตัวเองที่จะพัฒนาการทำงานต่อไป

จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายขององค์กร ด้านการกำกับดูแล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าด้านอื่น ฉะนั้น ด้านนโยบายขององค์กร องค์กรควรมีนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ชัดเจน และเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์การมอบหมายงานให้

เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ด้านการกำกับดูแล ผู้บังคับบัญชาควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและความเสมอภาค และยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรจัดอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานที่มีคุณภาพ เพียงพอ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการพัฒนาระบบงานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ตามนโยบายขององค์กร โดยไม่ติดปัญหาในเรื่องความไม่พร้อมต่าง ๆ ด้านค่าตอบแทน เนื่องจากเป็นองค์กรภาครัฐ จึงไม่สามารถปรับในเรื่องของเงินเดือน หรือค่าตอบแทนของบุคลากรเองได้ องค์กรจึงควรจัดการลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่น ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน และมีระบบการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสม โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างสำนักงาน ที่ไม่มีการปรับขึ้นค่าตอบแทน ควรจัดสวัสดิการอื่นทดแทนตามความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

จากการศึกษาการพัฒนารูปแบบของกรุปตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยโดยรวมของกรุปตัวอย่างมีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาตนเองด้านการประเมินอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ฉะนั้น นอกจากการที่องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากผู้บังคับบัญชาเป็นรายไตรมาสแล้ว องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการประเมินการปฏิบัติงานของตนเองด้วย ไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ การประเมินตนเองถึงความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานได้ทันทั่วทั้ง หรือเพื่อการพัฒนารูปแบบในการปฏิบัติงานต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- นายสรนันท์ บางแสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน). โครงการหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร สืบค้นจาก [http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Soranan\\_Bangsaeng/fulltext.pdf](http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Soranan_Bangsaeng/fulltext.pdf)
- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง. โครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ สืบค้นจาก [http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2064/1/wanwisa\\_yamk.pdf](http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2064/1/wanwisa_yamk.pdf)
- นมทกานต์ พุ่มโม, ชัมมะทินนา ศรีสุพรรณ, ประสิทธิ์ชัย นรากรณ์. (2563). บทควมวิจัยความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง

จังหวัดพิษณุโลก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม  
ปีที่ 14 ฉบับที่ 2. สาขาวิชาการจัดการประยุกต์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล  
สงคราม สืบค้นจาก file:///C:/Users/ACER/Downloads/225326-Article%20Text-850631-1-10-  
20200830.pdf

นรากร งามขसार. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของ  
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. โครงการหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน สืบค้นจาก  
file:///C:/Users/ACER/Downloads/ความสัมพัธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันใน  
องค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ%20มหาวิทยาลัยนครราชสีมา%20(4).pdf

เกวดี พวงศรี. (2557). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มี  
ต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป. โครงการตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ สืบค้นจาก

[http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1927/1/kewalee\\_samu.pdf](http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1927/1/kewalee_samu.pdf)

พรพรรณ พุฒินาชนสิน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ  
กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ. วารสารสมาคมนักวิจัย ปีที่ 24 ฉบับที่ 3. ปรินญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สืบค้นจาก  
file:///C:/Users/ACER/Downloads/240759-Article%20Text-827415-1-10-20200329.pdf

อาคม บุญเกิด. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษากองบังคับการตำรวจ  
นครบาล 6. โครงการตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม  
ราชูปถัมภ์ จังหวัดพระทุมธานี สืบค้นจาก [http://www.nakarugsa.com/CIDMIS/document/2556-  
06\\_ARKHOM.pdf](http://www.nakarugsa.com/CIDMIS/document/2556-06_ARKHOM.pdf)

THACH MINH TRUNG. (2561). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช  
วิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม. โครงการตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
สืบค้นจาก [http://nst.mcu.ac.th/userfiles/file/วิทยานิพนธ์/ปริญญาโท/พุทธจิตวิทยา/  
2562/MCU62022004.pdf](http://nst.mcu.ac.th/userfiles/file/วิทยานิพนธ์/ปริญญาโท/พุทธจิตวิทยา/2562/MCU62022004.pdf)

สุวรรณ พรหมเขต. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.  
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สืบค้นจาก  
file:///C:/Users/ACER/Downloads/15-29-2-PB%20(2).pdf