

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
ในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

**Work Motivation Affecting Job Embeddedness in the Performance of
Government Officials in the Bangkok Area**

กัลยรัตน์ สุขเกษม
Kunyarat Sukkasem

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 21-30 ปี เป็นพนักงานราชการ สถานภาพโสด ระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 15,001-30,000 บาท โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ (2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยคำจูงในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ (3) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ด้านความเชื่อมโยง ด้านความลงตัว ด้านสิ่งที่ต้องเสียสละ ตามลำดับ (4) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลเรื่อง อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($Beta = .172$) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน ($Beta = .140$) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ($Beta = .135$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($Beta = .118$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, การฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่

Abstract

This research objective to study the motivation to work that affects the entrenched work of personnel in government agencies in Bangkok. The majority of the sample were females aged 21-30 years, civil servants, single, working for 2-5 years, and average monthly income between 15,001-30,000 baht. A questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics used for data collection were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the study found that (1) the respondents had a high level of factors affecting the entrenched work of personnel in terms of being respected, the nature of the work performed, and responsibility, respectively. (2) the respondents had a high level of factors affecting the supporting factors of personnel in terms of relationships with supervisors, command and supervision, job security, policies and management, and compensation and welfare, respectively. (3) the respondents had a high level of factors affecting the entrenched work of personnel in terms of connections, harmony, and sacrifice, respectively. (4) the respondents with different genders, education levels, and job positions did not differ in entrenched work. The personal factors of age, status, working period, and average monthly income that are different have different entrenching in the work duties with statistical significance at the .05 level (5) Work motivation that affected the entrenching of the work of personnel, with the factor that had the most effect being the relationship with subordinates (Beta = .172), followed by job security (Beta = .140), command and supervision (Beta = .135), policy and administration (Beta = .118), respectively, at the .05 level of statistical significance.

Keywords : Work motivation, Engagement in performance

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์การของภาครัฐส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดคือ คนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ การศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานของคนในองค์การจึงต้องใช้เวลาในการทำ ความเข้าใจ เพราะความต้องการของบุคลากรในองค์การตลอดจนถึงผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่จะบริหารงานขององค์การให้อยู่รอดและมีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพที่จะทำให้้องค์กรพัฒนาเติบโต ไม่เกิดปัญหาในการทำงานและสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ การจูงใจจึงมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารควรที่จะทราบวิธีจูงใจและทำความเข้าใจในความ ต้องการของบุคลากร เพราะบุคลากรแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน และมีองค์ประกอบ ในการจูงใจแตกต่างกันตามทฤษฎีจูงใจที่ผู้บริหารเลือกมาใช้ให้เหมาะสมกับบุคลากร และการ เสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคลากร จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ต้องการ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2555)

ส่วนราชการที่ทำการศึกษาเป็นหน่วยงานภาครัฐในสังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย งานด้านที่ราชพัสดุ งานด้านการประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์ งานด้านผลิตเหรียญกษาปณ์ งานด้านบริหารเงินตรา และงานด้านทรัพย์สินมีค่าของแผ่นดิน เนื่องจากมีความหลากหลายในด้านของงาน จึงมีความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรในด้านความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ อายุ ซึ่งการดำเนินการภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รวมถึงทักษะความชำนาญเฉพาะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ (นภาพร ลิขิตเรืองศิลป์, 2557) ซึ่งความแตกต่างของแต่ละบุคคลทำให้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญต่อความพึงพอใจและความตั้งใจในการทำงานของบุคลากร หากแรงจูงใจไม่ตรงกับความคาดหวังของบุคลากร อาจส่งผลต่อการฝักรัง เช่น การการยัดติดกับการทำงานแบบเดิม ความไม่กระตือรือร้นในการย้ายตำแหน่งหรือหน่วยงาน และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการฝักรังในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งศึกษาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการที่ส่งผลต่อการฝักรังในการปฏิบัติงานใช้ความรู้ความสามารถที่มีปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทุ่มเท เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในส่วนราชการในระยะเวลาให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาการฝักรังในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีการฝักรังในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน
5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการฝักรังในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีการฝักรังในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการฝักรังในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ด้านความลงตัว ด้านความเชื่อมโยง ด้านสิ่งที่ต้องสละ เก็บข้อมูลจากบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 314 คน ตั้งแต่เดือนสิงหาคม - ธันวาคม 2567

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปสร้างแรงจูงใจต่อองค์กรของบุคลากรเพื่อให้เกิดเป็นการฝังตรึงในการทำงาน เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กรต่อไป
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพด้านการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป
3. เพื่อทราบถึงปัญหาแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการทำงาน

Herzberg (1959) เป็นบุคคลที่คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งเป็น ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) มีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและรักในงานที่ทำ ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์การและสร้างแรงกระตุ้นที่สำคัญ ประกอบด้วย

- 1). ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สร้างความพึงพอใจและความภาคภูมิใจให้แก่บุคคลเมื่อสามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ได้ รวมถึงการทำงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างดี ผลลัพธ์ที่ได้สร้างความรู้สึกพึงพอใจในตัวเองและผลงานที่ทำ
- 2). การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือองค์กร ถือเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่สร้างความมั่นใจในความสามารถของบุคคล การยอมรับนี้อาจแสดงออกผ่านคำชม การให้กำลังใจ หรือการยกย่องในความสำเร็จที่บุคคลได้สร้างขึ้น
- 3). ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจและท้าทาย ช่วยดึงดูดความสนใจและสร้างแรงกระตุ้น เช่น งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ งานที่ท้าทาย หรือเป็นงานที่บุคคลสามารถลงมือทำได้ด้วยตัวเองตั้งแต่ต้นจนจบ

4). ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ พร้อมความไว้วางใจในการทำงานโดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ช่วยให้คุณรู้สึกมีคุณค่าและความมั่นใจในความสามารถของตน

5). ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับโอกาสศึกษาเพิ่มเติม หรือการเข้ารับการฝึกอบรม สร้างแรงกระตุ้นที่สำคัญให้คุณมีความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาศักยภาพของตน

2. ปัจจัยคำจูน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้คงอยู่และต่อเนื่อง หากปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไปหรือไม่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร อาจส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจและความไม่ชอบงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มักเป็นปัจจัยภายนอกบุคคล ประกอบด้วย

1). เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กร และช่วยให้คุณรู้สึกได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

2). โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ ซึ่งช่วยส่งเสริมความมั่นคงและความพึงพอใจในระยะยาว

3). ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4). สถานะของอาชีพ หมายถึง การที่อาชีพนั้นได้รับการยอมรับจากสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี ช่วยสร้างความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

5). นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและบริหารงานอย่างโปร่งใส รวมถึงการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร

6). สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโง่งการทำงาน และอุปกรณ์ที่จำเป็น ส่งผลโดยตรงต่อความสะดวกสบายและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

7). ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวที่สอดคล้องกับการทำงาน ช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสุขในหน้าที่

8). ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความยั่งยืนขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความเชื่อมั่นในอนาคตของบุคลากร

9). วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การบริหารที่ยุติธรรม และการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีผลต่อความไว้วางใจและความพึงพอใจในที่ทำงาน

ปัจจัยเหล่านี้แม้จะไม่ใช่วางใจโดยตรง แต่เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยสนับสนุนและคำจูนให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่

Mitchell (2001) เป็นบุคคลที่คิดค้นทฤษฎีการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความลงตัว หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความเหมาะสม เข้ากันได้กับองค์กร และรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกับองค์กร ได้รับตารางงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่นในการทำงาน มีทักษะความรู้ ความสามารถ และแผนการที่เข้ากันได้ดีกับองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้นมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม
2. ความเชื่อมโยง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กันทางสังคม ทางการเงิน ทางจิตใจ การมีอายุงานเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้บุคลากรเลือกที่จะอยู่ในองค์กรต่อ เช่น การยอมรับเพื่อนร่วมงานและสนิทกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างรวดเร็ว การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานหรือองค์กรอยู่เสมอ ความผูกพันต่อคนในองค์กร เป็นต้น
3. สิ่งที่ต้องสละ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองจะต้องสูญเสียทั้งด้านวัตถุหรือจิตใจเมื่อลาออกจากงาน หรือเมื่อต้องย้ายไปอยู่ในสถานที่ใหม่ เช่น การที่บุคลากรทำงานที่เดิมมาเกิน 10 ปี ซึ่งมีสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่ทำงานเกิน 10 ปี แต่เมื่อต้องย้ายไปทำงานในที่ใหม่ซึ่งเงินเดือนสูงขึ้นกว่าเดิมก็ต้องสูญเสียสวัสดิการที่เคยได้รับจากที่เก่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิพนธ์ธัญ สุวัชรธรรณนัท และ ผศ.ดร.เกวลิณ เศรษฐกร (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยการฝังตริงในงานที่ส่งผลต่อการรักษามูลค่าการให้คงอยู่กับกรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการฝังตริงในงานแทบทุกด้านล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากร เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานมีความสำคัญใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งที่ต้องสละ และด้านความลงตัว ในขณะเดียวกัน ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานแต่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรคือ ด้านการเชื่อมโยงกับชุมชน ซึ่งการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างปัจจัยภายในงานและปัจจัยภายนอกงานในการรักษามูลค่าการให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

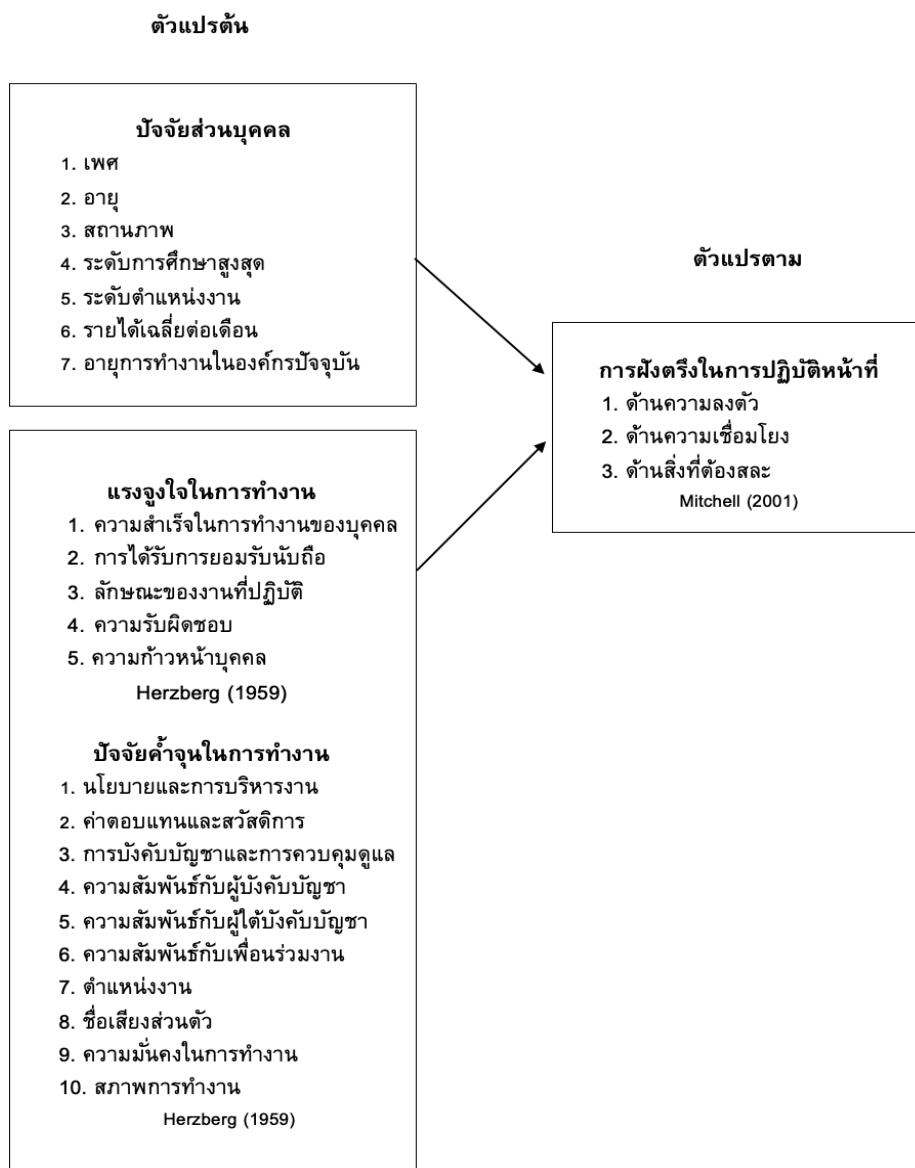
เกวลิณ พวงย้อยแก้ว และคณะ (2561) ได้ทำการศึกษาทบทวนเกี่ยวกับทฤษฎีการฝังตริงในงาน โดยผลการทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่าทฤษฎีนี้ได้รับความนิยมมากขึ้นในการศึกษาเกี่ยวกับการรักษานักงานในองค์กร ท่ามกลางสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีแนวโน้มให้พนักงานลาออกได้ง่าย ทฤษฎีการฝังตริงในงานถูกมองว่าเป็นเครื่องมือที่สามารถอธิบายสาเหตุของการลาออกได้ดีกว่าทฤษฎีดั้งเดิม เช่น ทฤษฎีความพึงพอใจในงานหรือทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎีนี้เปลี่ยนมุมมองการศึกษาเรื่องการลาออกของพนักงาน จากการเน้นทำนายพฤติกรรมที่ทำให้พนักงานลาออก ไปสู่การวิเคราะห์ปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานในองค์กรต่อไป นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่สามารถรั้งไม่ให้พนักงานตัดสินใจลาออก โดยทฤษฎีดังกล่าววิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในสามมิติหลัก ได้แก่ ความลงตัว (Fit) ความเชื่อมโยง

(Links) สิ่งที่ต้องเสียสละ (Sacrifice) ด้วยกรอบวิเคราะห์ที่ครอบคลุมทั้งสามด้านนี้ ทฤษฎีการฝังตรึงในงานช่วยให้เข้าใจถึงกลไกที่ช่วยรักษาพนักงานให้อยู่ในองค์กร และนำไปสู่แนวทางการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม ศาลอุทธรณ์ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ แรงจูงใจดังกล่าวประกอบด้วยทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลในระดับสูงในทุกด้าน โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเทคนิคการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะงาน จากผลการวิจัยดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าการสร้างแรงจูงใจในหลากหลายมิติเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิผลของบุคลากรในศาลยุติธรรม

อรยา วิสวไพศาล และเชมกร ไชยประสิทธิ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยความฝังตรึงในงานด้านองค์การและด้านชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ความฝังตรึงในงานได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย โดยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความฝังตรึงในงานมีลักษณะดังนี้ 1. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กับความฝังตรึงในงานในลักษณะผันแปร โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่าระยะเวลาทำงานที่ยาวนานขึ้นไม่ได้ส่งผลต่อความฝังตรึงในงานในทิศทางที่แน่นอน 2. รายได้จากองค์กรและระดับการศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์กับความฝังตรึงในงานในลักษณะผกผัน โดยระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ นั่นคือ หากพนักงานมีรายได้หรือระดับการศึกษาสูง ความฝังตรึงในงานจะลดลง ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านรายได้และการศึกษาส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในเชิงลบ ขณะที่ระยะเวลาการทำงานมีบทบาทในลักษณะที่ซับซ้อนต่อความฝังตรึงในงาน ทั้งนี้ การทำความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้สามารถนำไปใช้ปรับกลยุทธ์การบริหารบุคลากรให้เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร สุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนการวิจัย โดยใช้สูตรสถิติของ ทาโร ยามาเนะ (Taro Yamane, 1970) กำหนดระดับเชื่อมั่นในการเลือกจำวนกลุ่มตัวอย่าง 95% และกำหนดความผิดพลาดไม่เกิน 5% หรือที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน ซึ่งแบ่งเป็น ลูกจ้างประจำ 47 คน พนักงานราชการ 135 คน และข้าราชการ 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการฝังตึงในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดและนิยามตัวแปรต้นและตัวแปรตามเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, สถานภาพ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย คือ (1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยคำจูงในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 10 ตัวแปรย่อย คือ (1) นโยบายและการบริหารงาน (2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (3) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (7) ตำแหน่งงาน (8) ชื่อเสียงส่วนตัว (9) ความมั่นคงในการทำงาน (10) สภาพการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตึงในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 3 ตัวแปรย่อย คือ (1) ด้านความลงตัว (2) ด้านความเชื่อมโยง (3) ด้านสิ่งที่ต้องสละ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ทำการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้องแล้วนำผลการตรวจสอบที่ได้มาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เมื่อคำนวณเรียบร้อยแล้วจะเลือกคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ซึ่งสามารถยอมรับได้ และนำข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 มาปรับปรุงแก้ไขหรือคัดออกจากแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งผลการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ที่นำมาคำนวณค่า IOC ได้เท่ากับ 0.968 ซึ่งมากกว่า 0.5 หมายความว่า คำถามมีความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา และครอบคลุมวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านในการวิจัยนี้

หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งจะต้องมีค่ามากกว่า 0.7 และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลตัวอย่างจริง

เมื่อนำแบบสอบถามมาคำนวณหาความเชื่อมั่นแล้ว ได้ค่าเท่ากับ 0.938 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 จึงสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 314 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 54.8 อายุมากกว่า 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.9 ระดับตำแหน่งงาน พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 43 สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 79 ระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.3 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 77.1

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยจูงใจ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ (n=314)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.94	.537	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.00	.489	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.95	.560	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.92	.536	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าบุคคล	3.95	.518	มาก
ภาพรวม	3.95	.528	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$ S.D. = .528) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.00$ S.D. = .489) รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.95$ S.D. = .560) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.92$ S.D. = .536) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยคำจูนในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยคำจูนในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยคำจูน	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยคำจูน (n=314)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.89	.541	มาก
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.89	.609	มาก
3. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.96	.588	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.02	.548	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.95	.552	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.91	.572	มาก
7. ด้านตำแหน่งงาน	3.94	.565	มาก
8. ด้านชื่อเสียงส่วนตัว	3.92	.574	มาก
9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.96	.606	มาก
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.92	.500	มาก
ภาพรวม	3.94	.566	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยคำจูนในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยคำจูนในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$ S.D. = .566) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = .548) รองลงมาคือด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ($\bar{X} = 3.96$ S.D. = .588) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.96$ S.D. = .606) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.89$ S.D. = .541) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.89$ S.D. = .609) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

การฝังตริง	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตริง (n=314)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความลงตัว	3.90	.474	มาก
2. ด้านความเชื่อมโยง	3.93	.520	มาก
3. ด้านสิ่งที่ต้องสละ	3.90	.602	มาก
ภาพรวม	3.91	.532	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$ S.D. = .532) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความเชื่อมโยง ($\bar{X} = 3.93$ S.D. = .520) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านความลงตัว $\bar{X}$ (= 3.90 S.D. = .474) ด้านสิ่งที่ต้องสละ ($\bar{X} = 3.90$ S.D. = .602) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่		1.181	0.321		3.682	0.000 [*]		
X ₁	ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.029	0.036	0.042	0.799	0.425	0.887	1.128
X ₂	การได้รับการยอมรับนับถือ	0.003	0.042	0.004	0.073	0.942	0.802	1.247
X ₃	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-0.004	0.036	-0.006	-0.100	0.920	0.807	1.240
X ₄	ความรับผิดชอบ	0.060	0.037	0.088	1.636	0.103	0.863	1.158
X ₅	ความก้าวหน้าบุคคล	0.063	0.035	0.101	1.817	0.070	0.805	1.242
X ₆	นโยบายและการบริหารงาน	0.079	0.038	0.118	2.086	0.038 [*]	0.780	1.282
X ₇	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.012	0.033	0.020	0.363	0.717	0.839	1.192

X ₈	การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	0.084	0.034	0.135	2.457	0.015*	0.825	1.213
X ₉	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.067	0.037	0.101	1.834	0.068	0.819	1.221
X ₁₀	ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.113	0.036	0.172	3.143	0.002*	0.832	1.203
X ₁₁	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	- 0.013	0.036	-0.021	- 0.371	0.711	0.771	1.298
X ₁₂	ตำแหน่งงาน	0.031	0.034	0.048	0.893	0.373	0.880	1.137
X ₁₃	ชื่อเสียงส่วนตัว	0.059	0.035	0.093	1.692	0.092	0.837	1.195
X ₁₄	ความมั่นคงในการทำงาน	0.084	0.033	0.140	2.523	0.012*	0.815	1.227
X ₁₅	สภาพการทำงาน	0.026	0.039	0.035	0.659	0.510	0.881	1.135
R = 0.504, R ² = 0.254, Adjusted R ² = 0.217, F = 6.767, Sig. = 0.000*, Durbin-Watson = 2.215								

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = 0.254$, Adjusted $R^2 = 0.217$, $F = 6.767$, Sig. = 0.00) โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 25.4 ในสมการถดถอย ตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($Beta = 0.172$) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน ($Beta = 0.140$) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ($Beta = 0.135$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($Beta = 0.118$) ตามลำดับ ขณะที่ตัวแปรที่เหลือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 21-30 ปี สอดคล้องกับ ราตรี สุภาพันธ์ (2558) พบว่า พนักงานที่อายุ 21-30 ปี และยังโสด มักให้ความสำคัญกับโอกาสพัฒนาอาชีพ และการได้รับการยอมรับในองค์กร ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่งงาน พนักงานราชการ Salleh et al. (2016) พบว่า บุคลากรที่อายุน้อยกว่าและมีตำแหน่งงานพนักงานราชการ มักให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานภาพ โสด ระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 15,001-30,000 บาท สอดคล้องกับ โชติกา ระโส (2555) พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรเพศชายและเพศหญิง บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของแรงงูใจของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 25.4 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ตัวแปรต้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Beta = 0.172) สอดคล้องกับ วัลภา (2556) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและระบบการบริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการอยู่ต่อของบุคลากร รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = 0.140) สอดคล้องกับ เพ็ญรุ่ง (2559) พบว่า พนักงานที่รู้สึกมั่นคงในงานมักจะมีแรงงูใจสูง และมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานขึ้น และสอดคล้องกับ เกวลิน พวงย้อยแก้ว และคณะ (2561) พบว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานและส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Beta = 0.135) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกได้รับการสนับสนุน และมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Beta = 0.118) ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.504 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) = 0.254 แสดงให้เห็นว่าแรงงูใจในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานได้ร้อยละ 25.4 การเข้าใจและบริหารแรงงูใจเหล่านี้ อย่างเหมาะสมจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพได้ในระยะยาว สอดคล้องกับ นินท์ธัญ สุรัชชานนท์ และ ผศ.ดร.เกวลิน เศรษฐกร (2565) พบว่า ปัจจัยการฝังตริงในงานแทบทุกด้านล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงงูใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการฝังตริงในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในส่วนราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล และด้านนโยบายและการบริหารงานมีการส่งผลต่อการฝังตริงของบุคลากร ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1). ควรมีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมแรงงูใจในการทำงาน เช่น การพัฒนาระบบสวัสดิการที่เหมาะสมและการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี
- 2). ส่งเสริมให้มีระบบการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยเฉพาะด้านการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาคำตอบแทน
- 3). ควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา เน้นเรื่องการสื่อสารที่ดีและการสร้างแรงงูใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4). ลดการใช้การบังคับบัญชาแบบเผด็จการ ควรเน้นการ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานมากขึ้น

5). สนับสนุนให้มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและช่วยลดอัตราการลาออก

เอกสารอ้างอิง

เกวลิน พวงย่อยแก้ว และคณะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการฝังตรึงในงานและความ
เนตริพัฒนา ยาวีราช. (2555). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
ภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โชติกา ระโส. (2555). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
ภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นภาพร ลิขิตวงศ์ขจร. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้ซอฟต์แวร์ทางการบัญชีของหน่วยธุรกิจ
จังหวัดขอนแก่น.

นันทิษฐ์ สุรัชชานนท์ และ ผศ.ดร.เกวลิน เศรษฐกร. (2565). การวิเคราะห์แรงจูงใจและ
ผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรธุรกิจไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (ฉบับเดือนมกราคม
2557) : 33 – 47

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). แรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของพนักงานองค์กรธุรกิจไทย.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรยา วิสวไพศาล และเขมกร ไชยประสิทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน
ในองค์กรธุรกิจไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., & Lee, T. W. (2001). Job Embeddedness: A Theoretical
Foundation for Understanding Voluntary Employee Turnover. Academy of Management
Journal, 44(6), 1102-1121.

Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.). New York: Harper &
Row.