

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ

องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

(INCENTIVE AFFECTING THE JOB PERFORMANCE OF
MARKET ORGANIZATION OFFICER AT THE STATE ENTERPRISE UNDER
THE MINISTRY OF INTERIOR)

จินตน์รัตน์ ศิริสมบัติ¹ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย (2) เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย จำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-Test, F-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (MRA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุงานมากกว่า 9 ปี

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้จัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษา โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้จัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

2. ปัจจัยการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

3. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความทุ่มเท ความพยายาม และความผูกพัน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

คำสำคัญ: แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน, องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

ABSTRACT

This study aimed to study (1) To study the individual factors that affect motivation and performance of Market-Organization officer at the state enterprise under the ministry of interior (2) To study the operational factor motivation in the performance of Market-Organization employees.

The sample used in this research was an employee of the Thai-German Institute amount 88 people. The research tools used is the questionnaire and data were analyzed by using Statistical Packet for the Social Sciences. The statistics used to analysis data is frequency, percent, minimum, maximum, mean, standard deviation, t-Test, F-Test One Way ANOVA and Multiple Regression Analysis (MRA) a significance level of 0.05 .

The results showed that the sample is representative of the employees of Market-Organization. Most are female, age between 31 to 40 years, single statue, education Bachelor's degree and work experience more than 9 years.

The research results found that.

1. Personal factors including sex, age, status, educational level and work experience that different not influence the job performance satisfaction of employees Market-Organization.

2. Operational factors including policy and management, salary, welfare with the progress of the work, stability in performance and working environment not correlated incentive affecting the job performance of Market-Organization officer.

3. Incentive affecting the job performance including cooperation, dedication, effort royalty not correlated incentive affecting the job performance of Market-Organization officer.

KEY WORDS: JOB PERFORMANCE INCENTIVE, MARKET-ORGANIZATION

บทนำ

การที่เจ้าหน้าที่ในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ตลอดจนการมีความรัก ความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ (สิริพร อำไพศรี, 2547, หน้า 1-2)

ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กร เพื่อจะสามารถทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างมี

ความสุข และท่อมเทกำลังกาย กำลังใจสติปัญญา เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จสูงสุด ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยด้านไหนบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลให้หน่วยงานนำไปปรับปรุงให้กับเจ้าหน้าที่อย่างเป็นธรรมชาติและเหมาะสม ทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆ ผู้ศึกษาเชื่อว่า ถ้าหากมีการจัดการองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์แล้ว จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรักองค์กร พร้อมทั้งปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรตลาด กระทรวงมหาดไทย ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย
2. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

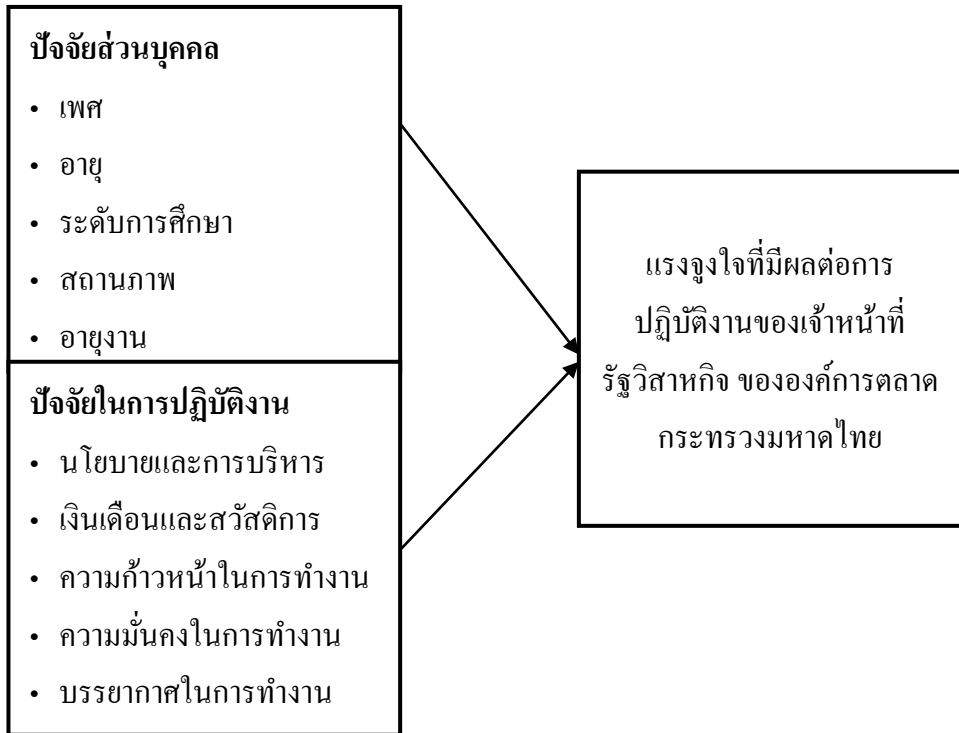
ประโยชน์ของการวิจัยที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

2. ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการวางนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

กรอบแนวความคิดของการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงจูงใจ

ณัฐยา ไพโรสงบ (2546, หน้า 6) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรม หรือทำกิจกรรมด้วยความเต็มใจในการทำงานเกิดความพอใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด

กุล โสภิษฐ์ พานิชการ (2546, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลที่ก่อให้เกิดการกระทำด้วยความสมัครใจ ในระยะเวลาต่อเนื่องและมีพลังใจให้บรรลุเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จตุวัฒน์ กิ่งบัวหลวง (2541, หน้า 14-15) ได้กล่าวไว้ว่า นักบริหาร หัวหน้างาน หรือผู้นำ มีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผน เป็นผู้เชี่ยวชาญ วินิจฉัยสั่งการ ประสานบุคคลและประโยชน์ขององค์กรแล้ว สิ่งสำคัญที่นักบริหาร หัวหน้างานหรือผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องก็คือ การโน้มน้าวจิตใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้เกิดความสามัคคี เพื่อจะให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย สิ่งหนึ่งที่นักบริหารจะผสมผสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรไปได้นั้นมีหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความสนใจและนิยมกันมากคือ การจูงใจ

การจูงใจเป็นวิธีหนึ่งที่ชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (motive) ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าและแรงจูงใจ จึงกล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจ (motivation theory)

Maslow (อ้างถึงใน เรียม ศรีทอง, 2540, หน้า 20-23) ได้เขียนไว้ว่า ทฤษฎีการจูงใจ (motivation theory) หรือเรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) เป็นทฤษฎีที่ Maslow ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์และได้มีการวางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ในขณะที่ความต้องการใด ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการ

ตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอยู่ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (hierarchy of needs) แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (security of safety needs)
3. ความต้องการทางสังคม (social or belongingness needs)
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (esteem of status needs)
5. ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต (self-actualization of self-realization)

Arnold and Feldman (อ้างถึงใน บุญรอย ฤชชัย, 2543, หน้า 11-12) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมของความรู้สึกด้านบวกในสภาพรวมที่เอื้อกับบุคคลมีต่องานและเมื่อพูดว่าเอื้อกับบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูง หมายความว่า โดยทั่วไปแล้วเอื้อกับบุคคลจะมีความชื่นชอบ และชื่นชม เห็นคุณค่าของงาน และมีความรู้สึกทางด้านบวกต่องาน นอกจากนี้ Arnold และ Feldman ได้กล่าวถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกทางด้านบวก และทางด้านลบเกี่ยวกับงาน ได้แก่

1. รายได้ (pay)
2. ลักษณะงานที่ทำ (work itself)
3. การเลื่อนตำแหน่ง (promotion)
4. การบังคับบัญชา (supervision)
5. กลุ่มทำงาน (work group)
6. สภาพการทำงาน (working conditions)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงดาว เสวันนา และวิไลวรรณ เขตพงศ์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง“ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวก คิดเป็นร้อยละ 18.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ส่วนลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และแผนก ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงงูใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

พลศักดิ์ สมบูรณ์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง“แรงงูใจในการปฏิบัติงานของ ทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ใน มณฑลทหารราบที่ 22 อำเภวารินชำราบ จังหวัด อุบลราชธานี” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ ทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในมณฑลทหารราบที่ 22 คือ ระดับชั้นยศ ลักษณะงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับ ถือ การได้รับความยุติธรรม ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง“แรงงูใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ตรีศึกษา สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ” ซึ่งการศึกษาพบว่า ปัจจัยสุขอนามัยไม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยแรงงูใจไม่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยกเว้นปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ณัฐวทร สนหอม (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง“ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษาบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)” ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่ง ในขณะที่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงงูใจในการ ทำงาน

ชญัญญา อธิรศิลป์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง“ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน)” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานขาย บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย มีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ และอายุงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่งาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขาย บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ทุกระดับภายในองค์การตลาดกระทรวงมหาดไทย ทั้ง 5 ตลาดสาขา โดยทำการศึกษาเจ้าหน้าที่ทั้งหมดจำนวน 88 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Packet for the Social Sciences) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล, ปัจจัยในการปฏิบัติงาน และโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistics) และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน สถิติเชิงอ้างอิง (inferential statistic)

คือ t-Test, F-Test, One Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis (MRA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ตามลักษณะของตัวแปร

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและวิเคราะห์ความสัมพันธ์มากกว่า 2 ตัวแปร โดยใช้สถิติทดสอบด้วยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุ Multiple Regression analysis กำหนดทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 สถานภาพโสด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 และมีอายุงานมากกว่า 9 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน

จากการสำรวจพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการ มีค่าต่ำสุด 1.80 ค่าสูงสุด 8.80 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.4523 มีค่าเบี่ยงเบนเท่ากับ 1.64156 ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าต่ำสุด 0.00 ค่าสูงสุด 9.50 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.8977 มีค่าเบี่ยงเบนเท่ากับ 1.95151 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าต่ำสุด 0.00 ค่าสูงสุด 9.40 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.9795 มีค่าเบี่ยงเบนเท่ากับ 2.21926 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าต่ำสุด 0.00 ค่าสูงสุด 10.00 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.2045 มีค่าเบี่ยงเบนเท่ากับ 1.70932 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน มีค่าต่ำสุด 1.20 ค่าสูงสุด 10.00 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.8409 มีค่าเบี่ยงเบนเท่ากับ 1.96268

ตารางสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ องค์การตลาด
กระทรวงมหาดไทย

ปัจจัยต่างๆ	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
ค่าคงที่	2.674	0.385	6.946	0.000
ด้านนโยบายและการ บริหาร	0.201	0.096	2.092	0.040*
ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	0.061	0.081	0.746	0.458
ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน	0.030	0.068	-0.435	0.665
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	0.099	0.104	0.952	0.344
ด้านบรรยากาศในการ ทำงาน	0.228	0.090	2.521	0.014*
R =0.718 R ² =0.515 F-test=17.445 Sig 0.000				

จากตารางสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ
องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย ผลที่ได้คือ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน =
2.674+0.21(ด้าน นโยบาย และการ บริหาร) *+0.061(ด้าน เงินเดือน และ
สวัสดิการ)+0.030(ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน)+0.099(ด้านความมั่นคงในการ
ทำงาน)+0.228(ด้านบรรยากาศในการทำงาน)*

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, และอายุ
งาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

2. ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารและบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรตลาด กระทรวงมหาดไทย และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรตลาด กระทรวงมหาดไทย

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ	t-Test	0.469	ปฏิเสธ
อายุ	F-Test	0.180	ปฏิเสธ
สถานภาพ	F-Test	0.232	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	F-Test	0.500	ปฏิเสธ
อายุงาน	t-Test	0.362	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการปฏิบัติงาน			
ด้านนโยบายและการบริหาร	MRA	0.040	ยอมรับ
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	MRA	0.458	ปฏิเสธ
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	MRA	0.665	ปฏิเสธ
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	MRA	0.344	ปฏิเสธ
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	MRA	0.014	ยอมรับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ องค์กรตลาด กระทรวงมหาดไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรตลาด กระทรวงมหาดไทย ควรกำหนดค่านโยบายและการบริหารให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน รวมทั้ง การพิจารณา

โครงสร้างและอัตราค่าจ้าง และความชัดเจนในการมอบหมายงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานต่อสภาพงานในปัจจุบัน และควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในการทำงานที่ยั่งยืน จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

2. องค์กรตลาด กระทรวงมหาดไทย ควรปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และปรับปรุงสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร

3. องค์กรตลาด กระทรวงมหาดไทย ควรส่งเสริมเจ้าหน้าที่ให้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ทั้งในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

4. องค์กรตลาด กระทรวงมหาดไทย ควรมีการสร้างความมั่นใจให้แก่เจ้าหน้าที่ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5. องค์กรตลาด กระทรวงมหาดไทย ควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อความต้องการ และเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานเสมอ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ องค์กรตลาด กระทรวงมหาดไทย ได้แก่ ทัศนคติต่องาน สภาพการทำงาน การรับทราบข้อมูลข่าวสาร และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น และควรทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ เพื่อความชัดเจนในการศึกษามากขึ้น

บรรณานุกรม

- กุล โสภิษฐ์ พานิชการ. “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบทั่วไป ธนาคารแสตนดาร์ดชาร์เตอร์(มหาชน).” สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก, 2546
- จตุวัฒน์ กิ่งบัวหลวง. “ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนต่อมาตรการจูงใจพนักงานสอบสวน : ศึกษากรณีพนักงานสอบสวนในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา.” ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541
- ชญญา อธิศิลป์. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน).” ภาคนิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2551
- ณัฐยา ไพโรสงบ. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546
- ณัฐวัตร สนมอม. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน).” ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550
- ดวงดาว เสวันนา และวิไลวรรณ เขตพงศ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.” ปริญญาานิพนธ์คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2548
- บุญรวย ฤชาชัย. “ความพึงพอใจของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำบ้านต่อสวัสดิการที่ได้รับ: ศึกษากรณีเฉพาะเขต ๗ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543

- พลศักดิ์ สมบูรณ์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารชั้นผู้น้อยที่ปฏิบัติงาน
อยู่ในมณฑลทหารราบที่ 22 อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี.”
ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548
- รัชดาภรณ์ สงฆ์สุวรรณ. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา
สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ
และผู้สูงอายุ.” สารนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์, 2549
- เรียม ศรีทอง. “มนุษย์สัมพันธ์.” พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
ฝ่ายเอกสารและตำรา, 2540
- สิริพร อำไพศรี. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย
จัดเก็บค่าผ่านทาง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย.” ภาคนิพนธ์คณะรัฐ
ประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547