

## ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสมุทรปราการ

### MOTIVATIONAL FACTORS FOR WORK OF SAMUT PRAKAN LAND OFFICE EMPLOYEES

ผกากรอง ชุตikulvoranun<sup>1</sup> เฉลิมพล นุชอุดม<sup>2</sup> และพรเทพ สุติปัญญา<sup>3</sup>  
Pakakong Chutikulvoranun<sup>1</sup> Chalompon Nutaudom<sup>2</sup> and Porntap Sutipanya<sup>3</sup>

<sup>1</sup> สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

<sup>2,3</sup> สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

<sup>1</sup> Information Technology and Digital Innovation, Faculty of Science and Technology, Bangkok  
Suvarnabhumi University

<sup>2,3</sup> Public Administration, Faculty of Political Science, Bangkok Suvarnabhumi University

E-mail: pakakong.c@gmail.com

Received:	February 20, 2025
Revised:	December 14, 2025
Accepted:	December 19, 2025

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดสมุทรปราการ 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสมุทรปราการในแต่ละด้าน ประชากร คือ พนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนทั้งหมด 340 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 200 คน จากสูตรของทาร์โยยามาน ความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่น 0.85 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดสมุทรปราการมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า รองลงมาคือ ด้านการยกย่องนับถือ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพนักงาน คือ รายได้และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสมุทรปราการในด้านค่าตอบแทน ด้านการยกย่องนับถือ และด้านความมั่นคงก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) การบริหารงานของหน่วยงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ในเรื่องการได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างสม่ำเสมอในทุก ๆ ด้านโดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยลดภาระงานเอกสาร และเพิ่มประสิทธิภาพงานบริการ รองลงมาคือ การปฏิบัติงานระเบียบข้อบังคับ ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย การวางแผนการจัดสรรทรัพยากรเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้ายเรื่องการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายบริหารงานผู้บริหารส่วนใหญ่ให้การรับฟัง

เป็นอย่างดีมีระบบการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและเป็นธรรมควบคู่กับการเสริมพลังภายในของบุคลากร โดยเฉพาะด้านการยอมรับ ความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีคุณค่า

### คำสำคัญ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานในสำนักงาน สำนักงานที่ดินจังหวัดสมุทรปราการ

### ABSTRACT

This research aimed to 1) study the level of motivational factors in the work performance of employees at the Samut Prakan Provincial Land Office; 2) compare factors affecting the motivational levels of employees at the Samut Prakan Provincial Land Office in each area. This quantitative research used a population of 340 employees at the Samut Prakan Provincial Land Office, with a sample size of 200 determined using Taro Yamane's formula. The reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficient at 0.85. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation, with an F-test.

The results showed that 1) the three most motivating factors of employees at the Samut Prakan Provincial Land Office were compensation and benefits, job security and advancement, followed by recognition, 2) differences in income and work experience significantly influenced the motivational levels of employees at the Samut Prakan Provincial Land Office in terms of compensation, recognition, and job security and advancement at a statistical significance level of 0.05, and 3) regarding the organization's management, the overall motivation level of employees at the Samut Prakan Provincial Land Office was high. When considering each item, it was found that the highest motivation level was regarding receiving consistent corporate information on all aspects, using technology to reduce paperwork and increase service efficiency. Secondly, there was high motivation regarding compliance with regulations, clarity of assigned tasks, planning for resource allocation, and the use of new technology in operations. Lastly, regarding participation in proposing management policies was highly appreciated. Most executives were receptive, and a flexible and fair management system being implemented, coupled with internal employee empowerment, particularly in areas of acceptance, advancement, and a work environment conducive to meaningful work.

### Keywords

Motivation to Work, Office Staff, Samut Prakan Land Office

## ความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจของบ้านเมืองมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการแข่งขันสูง ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ส่งผลให้ผู้ประกอบการธุรกิจต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อรับมือกับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น ดังนั้นการบริหารจัดการในยุคปัจจุบันต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดที่จะช่วยสร้างให้องค์กรเจริญก้าวหน้า จึงจำเป็นที่จะหาแนวทางต่าง ๆ เพื่อจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันและยอมรับเป้าหมายขององค์กร รวมถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างมาก โดยแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน บางคนทำงานเพื่อหวังเงินเดือนเป็นผลตอบแทน แต่บางคนหวังความปลอดภัย หน้าที่การงานและความมั่นคงในชีวิต ซึ่งแรงจูงใจจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถ ความเต็มใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและเพิ่มความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด (Mahapusutanon, 2011) จากการศึกษาและสำรวจสภาพปัญหาในองค์กร พบว่าในปัจจุบันประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้างาน ความรู้ความสามารถด้านการบริหารยังไม่เพียงพอมีจุดบกพร่องในบางส่วน งานบางส่วนล่าช้าเพราะขาดการเจรจาสัมพันธ์กันก่อนลงมือทำ งานบางอย่างขาดแคลนคนแทนช่วงรอบรรจุงาน และเมื่อบรรจุงานมาใหม่ก็ยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติงานได้ทันทีทำให้คนเก่าที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต้องมารับภาระแก้ปัญหาและต้องสอนงานคนบรรจุใหม่ ต้องสูญเสียต้นทุนและเวลาในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ทำให้เกิดความยุ่งยาก ทั้งปัญหาด้านกำลังคน และงานที่ต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญในการทำงานสูง

แรงจูงใจมีความสำคัญทั้งต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร และต่อบุคลากร หากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานคุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง สามารถดึงดูดพนักงานที่มีคุณภาพไว้ในองค์กรได้มากที่สุด (Chupasert, 2019) การทำให้พนักงานมีความสุข มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเป็นการเข้าถึงเข้าใจความรู้สึกของพนักงานในการปฏิบัติงานว่าต้องการให้หน่วยงานช่วยเหลือในด้านใดบ้างเพื่อให้มีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนให้ตรงจุด นอกจากจะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแล้วยังทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบาย ตอบสนองความต้องการของพนักงาน (Horadar, 2007) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตลอดจนนำข้อมูลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงาน การสรรหา คัดเลือกและปรับปรุงการฝึกอบรม แรงจูงใจมีองค์ประกอบสำคัญเพื่อให้พนักงานเกิดความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีทิศทาง เป้าหมาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจนั้น ๆ จึง มีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยอมรับนับถือในงาน ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในปัจจุบัน โดยปัจจุบันมีการออกของพนักงานจำนวนมาก งานบางอย่างมีความซับซ้อนควรใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความถนัดในงานนั้นแต่พอมีการเข้าออกของพนักงานทำให้ต้องดึงพนักงานจากสายงานอื่นมาทำงานทดแทนทำให้ภาระงานที่ไม่ถนัดเพิ่มขึ้น

ในขณะที่เดียวกันผลตอบแทนที่จูงใจให้ทำงานยังไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอน การทำความเข้าใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจย่อมช่วยให้พนักงานในสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการมีแรงจูงใจอยู่ต่อเพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน ลดการออกจากงานที่มากกว่า 30 เปอร์เซ็นต์จากจำนวนพนักงานทั้งหมดต่อปี (Hassan, 2018) และรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการเพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจทำให้มีการเข้าออกลดลง ซึ่งจะทำให้สามารถพิจารณาหาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการได้

### โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

เนื่องจากพนักงานในสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการมีอัตราการเข้า ออกงานที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการ ช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจทำให้มีการเข้าออกลดลง ซึ่งจะทำให้สามารถพิจารณาหาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการในแต่ละด้าน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ พนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนทั้งหมด 340 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่าง 200 คน จากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สองส่วน ส่วนแรก ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่กำลังศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน และส่วนที่สอง แบบสอบถาม 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านการยกย่องนับถือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวของลิเคิร์ท (Cochran, 1953) เพื่อดำเนินการสร้างข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ แต่ละข้อแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง

(IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 จำนวน 20 ข้อ นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.85

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ F-test หาค่าความแตกต่าง โดยโปรแกรม SPSS

### ผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า รองลงมาคือด้านการยกย่องนับถือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่กำลังศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 60 มีอายุ 25-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้อยู่ระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท และประสบการณ์การทำงาน 1 -3 ปี

2. ผลการศึกษา ปัจจัยรายด้านทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านการยกย่องนับถือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า แตกต่างกัน ดังนี้

### ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านทั้ง 5 ด้าน

ด้าน	B	S.E	Beta	F	Sig
ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน	.012	.042	.015	.278	.781
ด้านนโยบายและการ บริหารงานของหน่วยงาน	.004	.043	.006	.104	.917
ด้านการยกย่องนับถือ	.257	.049	.302	5.215	.001
ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	.303	.049	.347	6.206	.000
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	.286	.042	.354	6.810	.000

$R^2=0.759$   $SEE=0.222$

จากตารางที่ 1 พบว่า มี 3 ด้าน ที่แตกต่างกัน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการยกย่องนับถือ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า จึงทำการวิเคราะห์รายด้านต่อไป

**ตารางที่ 2** ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันของระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน  
สำนักงานที่ดินจังหวัดสมุทรปราการ ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3.70	3	1.23	2.83*	.039
	ภายในกลุ่ม	85.37	196	.44		
	รวม	89.07	199			

\*ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน  
ของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสมุทรปราการ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าประสบการณ์การทำงานมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน  
ของพนักงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 3** ลักษณะข้อมูลในด้านการยกย่องนับถือจำแนกตามรายได้ ที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อระดับ  
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสมุทรปราการที่ต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการยกย่องนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.10	3	1.70	3.87*	.010
	ภายในกลุ่ม	86.00	196	.439		
	รวม	91.10	199			

\*ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน  
สำนักงานที่ดินจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการยกย่องนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
แสดงว่ารายได้มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการยกย่องนับถือแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายได้ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 15,000 – 30,000 บาทขึ้นไป  
จะมีค่าเฉลี่ยด้านการยกย่องนับถือที่มากกว่ารายได้คนที่ต่ำกว่า 15,000 บาท

**ตารางที่ 4** ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันจะส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการ ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.66	3	1.22	2.81*	.04
	ภายในกลุ่ม	85.26	196	.44		
	รวม	88.93	199			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าประสบการณ์การทำงานมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านการยกย่องนับถือ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ รวมถึงเห็นแนวทางการก้าวหน้าในอาชีพของตนอย่างชัดเจน การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานจึงเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดความตั้งใจและความผูกพันต่อองค์กร และส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60 ส่วนมากมีอายุ 25-35 ปี มีระดับการศึกษาส่วนมากในระดับปริญญาตรี รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 15,000 ถึง 30,000 บาทและประสบการณ์การทำงาน 1 -3 ปีเป็นส่วนมาก ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่เสนอว่า “แรงจูงใจภายใน” เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้า เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการในแต่ละด้าน พบว่ารายได้และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการยกย่องนับถือ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

พนักงานที่มีรายได้สูงหรือมีประสบการณ์การทำงานมากกว่ามักมีระดับแรงจูงใจสูงกว่า ซึ่งอาจเนื่องมาจากการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์ อีกทั้งยังมีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่า กลุ่มนี้จึงมีความพึงพอใจและทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น จำแนกได้ 5 ด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานสำนักงานที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากในเรื่องการได้รับการยินยอมเป็นอย่างดีในการอนุมัติในเรื่องการลาป่วย ลาภักจ ลาพักร้อน รองลงมาคือการมีเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย องค์กรได้จัดให้มีสวัสดิการเพียงพอต่อความต้องการกับพนักงานทุกระดับชั้น เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลำดับสุดท้ายเรื่องการปรับเงินเดือนขึ้น เมื่อมีการปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่งตามเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Artaong, 2010) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมบำรุงในบริษัทที่มีการปรับลดขนาดกำลังคน กรณีศึกษาบริษัทโออาร์พีซี จำกัด มหาชน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจด้านผลตอบแทนรายได้ในระดับสูงโดยความเหมาะสมของสวัสดิการ ที่ได้รับซึ่งภายหลังจากที่บริษัทมีการก่อตั้งสหภาพแรงงาน มีการคุ้มครองพนักงานให้ได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากในเรื่องการได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างสม่ำเสมอในทุก ๆ ด้าน รองลงมาคือ การปฏิบัติงานระเบียบข้อบังคับ ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย การวางแผนการจัดสรรทรัพยากรเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้ายเรื่องการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Amonpiyakit (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ จากผลการศึกษาพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ยิ่งองค์กรมีการมอบหมายงานอย่างเพียงพอ ให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการทำงาน และมีอุปกรณ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน และถ้าองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ก็จะช่วยยิ่งช่วยให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้านการยกย่องนับถือ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากในเรื่องท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่านในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับในความคิดเห็นที่ท่านได้เสนอ การได้รับการยกย่องชมเชยหรือกำลังใจ

จากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Artaong, 2010) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมบำรุงในบริษัทที่มีการปรับลดขนาดกำลังคน กรณีศึกษา บริษัทไออาร์พีซี จำกัด มหาชน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจระดับสูงกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยเฉพาะเรื่องการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากในเรื่องเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจท่าน ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นมิตรและเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ

ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากในเรื่องมีความมั่นคง รองลงมาคือพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ที่ต้องการอย่างสม่ำเสมอ ให้การสนับสนุนในการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (Aulai, 2016) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจ คือ มีความยินดีเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก

การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดสมุทรปราการได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยภายใน (ความก้าวหน้า การยกย่อง ความมั่นคง) และปัจจัยภายนอก (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การบริหารจัดการขององค์กร) ซึ่งหากหน่วยงานสามารถปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นเหล่านี้ได้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความจงรักภักดี และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อภาพลักษณ์และประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาว

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานควรมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งระบบบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและเป็นธรรม ควบคู่กับการเสริมพลังภายในของบุคลากร โดยเฉพาะด้านการยกย่องนับถือ หัวหน้างานควร ให้กำลังใจกับพนักงานด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อ พนักงานปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของงานและมีผลการประเมินที่ชัดเจน

2. พัฒนาแนวทางองค์กรแห่งความสุขด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ควรให้โอกาสพนักงานได้พัฒนางานใหม่ ๆ และ กระจายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างแท้จริงโดยการพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีเกณฑ์ที่ชัดเจน และการพิจารณาเงินตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ชัดเจน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ เช่น อบต. กับ เทศบาล ระบบการบริหารงานในการวิจัยครั้งต่อไป

### References

- Amonpiyakit, P. (2009). *Motivation that makes employees committed to the organization Case study National Computer Electronics Technology*. [Unpublished doctoral thesis]. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Artaong, V. (2010). *Factors affecting the performance of maintenance staff in companies that downsize their workforce*. [Unpublished doctoral thesis]. Burapha University.
- Aulai, P. (2016). *Motivation for work of employees Case study of AGC Auto Motif*. [Unpublished doctoral thesis]. Krirk University.
- Chupasert, Y. (2019). *Factors affecting employee motivation in work performance A case study of Ku Kasing Subdistrict Administrative Organization, Kaset Wisai District, Roi Et Province*. Office of Development Administration Research: Burapha University.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling Techniques*. John Wiley & Sons, Inc.
- Hassan, R. (2018). The perceived impact of employee turnover and its outcome on the efficiency of the organizational performance. *Journal of Student Research*. 7(3), 15–24.
- Horadar, P. (2007). *Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. SE-ED Book Center.
- Mahapusanon, T. (2011). *Management principles*. PNK & SKYPRINTING.