

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
MOTIVATION FOR THE PERFORMANCE OF DUTIES
BY THE GOVERNMENT OFFICER OF THE OFFICE
OF EDUCATION IN BANGKOK

นิตยา นาคมะณี¹ และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์²

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์^{1,2}

Nittaya Nakmanee¹ and Rechen Noppanatwongsakorn²

Southeast Asia University, Thailand^{1,2}

Corresponding Author, E-mail: nhing6708@gmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 170 คน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample One-way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Square Difference

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

* ได้รับบทความ: 21 ธันวาคม 2563; แก้ไขบทความ: 28 กุมภาพันธ์ 2564; ตอรับตีพิมพ์: 17 มีนาคม 2564

Received: December 21, 2020; Revised: February 28, 2021 Accepted: March 17, 2021

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ($\bar{x} = 4.33$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ($\bar{x} = 4.16$) ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพศ อายุ และสถานภาพสมรส ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการ; สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the motivation for the performance of duties by the government officers of the Office of Education in Bangkok and 2) to compare the motivation for the performance of duties by the government officers of the Office of Education in Bangkok. 170 people the sample group consisted of the government officers of the Office of Education in Bangkok that were classified by their personal factors such as gender, age, education level, marital status, and work experience. The research instrument used for data collection was a questionnaire while the data analysis was performed by using percentage, frequency distribution, mean, standard deviation, one-way ANOVA for independent samples, and test of paired difference by the least square difference method.

The research findings revealed that:

1) Motivation for the performance of duties by the government officers of the Office of Education in Bangkok was at a high level ($\bar{x} = 3.71$) When considering each side. The Motivation for the performance of duties the achievement is the highest level ($\bar{x} = 4.33$) and then following. The responsibility ($\bar{x} = 4.16$) respectively.

2) The results of the comparison of motivation for the performance of duties by the government officers of the Office of Education in Bangkok according to their personal factors showed that there were differences in motivation by education level and work experience, which with statistical significance of 0.05. On the other

hand, there was no difference in terms of gender, age, and marital status indicating a statistical significance of 0.05

Keywords: Motivation For The Performance Of Duties; Government Officer;
Office Of Education In Bangkok

บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2554 อยู่ภายใต้วงจรการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การสรรหาคนที่เกี่ยวข้องกับ “การวางแผนกำลังคน” เพื่อให้ได้คนที่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการ ตรงตามเวลาที่ต้องการ ตามจำนวนที่ต้องการ “การแสวงหาคน” ให้เพียงพอกับความต้องการและให้ทันกับความต้องการใช้คน “การเลือกสรรคน” เพื่อให้ได้คนที่เก่งที่ดี สามารถใช้งานได้ดีมาทำงานให้องค์กร เมื่อได้คนมาทำงานในองค์กรแล้วก็ต้องมีการพัฒนาคน ซึ่งจะเป็นการพัฒนาทั้งทักษะความสามารถ, พฤติกรรม, ความรู้ เพื่อให้คนเก่งขึ้น ดีขึ้น ใช้งานได้ดีขึ้น และองค์กรจำเป็นต้องมีการรักษาคนไว้ โดยจะต้องให้คนทำงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีทางก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และทำให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และการใช้คนให้เป็นประโยชน์คือการแต่งตั้งคนให้ทำหน้าที่ แต่งตั้งคนให้ตรงกับงาน ตามความรู้ความสามารถ คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน ไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม คัดคนไม่ดีออก โดยมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการทางวินัยที่มีประสิทธิภาพ และมีการควบคุมคนให้ทำงานให้ดี มีความประพฤติดี (กอบชัยพงษ์เสริม, 2562)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานคร และเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นภารกิจสำคัญตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556-2575) ระยะที่ 2 (พ.ศ 2561-2565) ด้านที่ 7 การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีเป้าหมายให้กรุงเทพมหานครมีผู้ปฏิบัติงานที่ดีและเก่ง เป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีสมรรถนะสูง สามารถรองรับภาระกิจที่ทำนายของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการได้ (แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2561-2565)

สภาพปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครที่ผ่านมา จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายระดับต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร แต่การพัฒนาทรัพยากร

บุคคลของกรุงเทพมหานคร ยังไม่สามารถพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง การขาดบุคลากรทดแทนเนื่องจากข้าราชการเกษียณอายุและโอนย้ายทำให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติราชการไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น การส่งสมประสงค์การมีความเชี่ยวชาญในการทำงานด้านการศึกษาของบุคลากรในสังกัดสำนักการศึกษาขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากไม่สามารถสรรหาบุคลากรเข้ามาทดแทนตำแหน่งที่ขาดแคลนได้ทันกับภารกิจปัจจุบัน การปรับโครงสร้างองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงภารกิจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในงานใหม่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในภารกิจใหม่ได้ทันที่ มีบางภารกิจซ้ำซ้อนหาเจ้าภาพหลักไม่ได้การมอบหมายงานไม่ชัดเจนหรือไม่ตรงกับตำแหน่ง บุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น กรุงเทพมหานครจึงวางแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ พฤติกรรม ตามความจำเป็นของแต่ละบุคคลและสอดคล้องกับภารกิจเตรียมค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อทดแทนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ลาออก โอนย้าย และรักษาคนดีคนเก่งให้อยู่ในองค์กร การสร้างเส้นทางการพัฒนาในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครได้รับรู้ทิศทางการพัฒนาตามสายวิชาชีพของตนเองจะช่วยให้การพัฒนาคนมีทิศทางชัดเจนขึ้นและเป็นไปโดยที่องค์กรสามารถควบคุมให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดได้ การจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือนในรูปแบบต่าง ๆ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครเพื่อจะได้เสนอข้อมูลให้แก่ผู้บังคับบัญชาในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างขวัญ กำลังใจและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติภารกิจของกรุงเทพมหานครให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีความสุขกับการทำงาน มีความรักความผูกพันต่อองค์กร และสร้างโอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ภายใต้โครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนในบริบทของคนเมืองหลวง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีการดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 297 คน จำนวน 8 ส่วนราชการ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 170 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970, p. 886) โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ให้เลือกตอบตามข้อมูลของตนเอง (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตรวัดและให้คะแนน (Rating Scale) โดยได้แบ่งเป็น 10 ด้านตามแรงจูงใจ คือ 1. ด้านความสำเร็จในงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับ 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบในงาน 5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน 6. ด้านนโยบายและการบริหาร 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และ 10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยระดับเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็น การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยมีขั้นตอนและวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาเป็นแบบสอบถาม

2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากตำรา และสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาโดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในสำนักงานแพทย์กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ชุด

แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของลี เจ ครอน บาค (Lee J. Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งชุดเท่ากับ 0.96 แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 170 ชุด ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยการหาค่า IOC และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของลี เจ ครอน บาค
2. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Square Difference

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.35 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.71 การศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.29 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54.71 และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.59
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลได้ดังนี้ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 อยู่ในระดับปานกลาง

3. การทดสอบสมมติฐานข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล

ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปผลได้ดังนี้

3.1 เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 สถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าหากข้าราชการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อตามสาขาที่ปฏิบัติงานอยู่ การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ก็จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

วรรณ อวรรณ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่าด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยค่าจ้าง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้นควรให้ข้าราชการมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันภายในองค์กรและควรให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนในบริบทค่าครองชีพของกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ วรรณ อวรรณ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องงานวิจัยของ นิธิเมธ หัศไทย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

2.1 เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบา เชิดชู (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสรา รอดนุช (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย พบว่า อายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบา เชิดชู (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 สถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิเมธ หัศไทย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน พบว่า สถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อการทำงานของข้าราชการไม่แตกต่างกัน

2.5 ประสพการณ์ในการทำงานต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า ประสพการณ์ในการทำงานต่างก็มีผลต่อความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ควรให้ข้าราชการทุกส่วนราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

1.2 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน การเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันของกรุงเทพมหานคร

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการได้เข้ารับการศึกษาคู่มือ หรือ ดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้ข้าราชการเข้ารับการอบรมในงานที่ตนเองไม่ถนัด

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

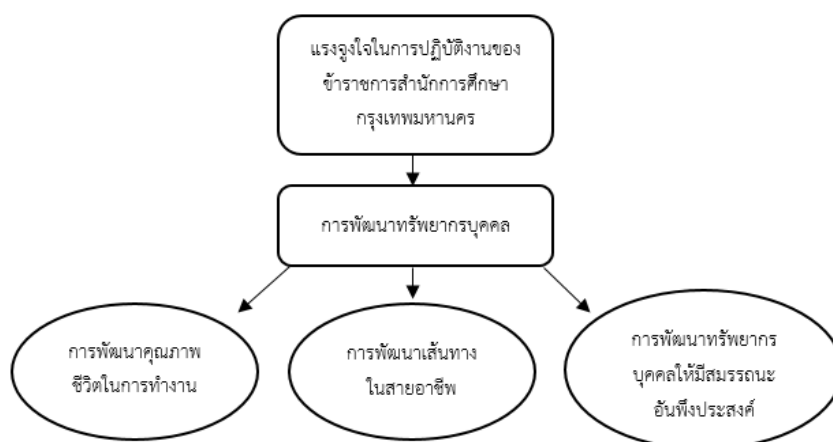
3.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21

3.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครกับข้าราชการสำนักอื่น ๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

3.3 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการภายในสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเปรียบเทียบความต้องการและได้ทราบสภาพปัญหาแต่ละส่วนราชการ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคต โดยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตนั้น จำเป็นจะต้องพัฒนาแรงจูงใจให้ครบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต การพัฒนาทางสายอาชีพและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มี สรรณะพึงประสงค์ สามารถสรุปได้ดังภาพต่อไปนี้



เอกสารอ้างอิง

- กอบชัย พงษ์เสริม. (2562). แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร การพัฒนาสมรรถนะ BMA Pro 21st บนพื้นฐาน 70:20:10 Learning Model, วารสารพัฒนาข้าราชการ กทม.
- นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิธิเมธ หัสไทย. (2550). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. การศึกษาปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุษบา เชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. ในวิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ในสารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565) : กรุงเทพมหานคร.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). ในวิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Taro Yamane. (1970). Statistic : An Introductory Analysis. Tokyo: Harper International Edition.