

## แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

ชื่อผู้เขียน นางสาวสวิชญา เอกมหานุภาพ\*\*

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ปรียากกร

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพล ไวยางกูร

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและศึกษาวิจัยภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวน 130 ราย ใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่(Frequency) และร้อยละ (Percentage) และหาค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ผลวิจัยดังนี้

1.ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 –25,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี

2.ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับ จากน้อยไปมากได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ

---

\*\* นักศึกษาหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

## Abstract

The objective of this research was to study the level of working Motivation of Officers of Thung Khru District Office Bangkok Metropolitan Administration. The researcher conducted research by distributing questionnaires to sampling group who are 130 officers in Thung Khru District Office, Bangkok Metropolitan Administration. The data collected were analysed and interpreted through frequency and Percentage Mean and Standard Deviation.

The findings revealed that:

1. Personal data most of the officers were female, aged between 30-40 years old with Bachelor's degree. They had average income of 15,000 – 25,000 with 11-20 years of working experience.

2. In general, opinion on the level of working motivation of officers of Thung Khru district office was they had the highest level of motivation. The levels of motivation from low to high were the aspect of career advancement, the aspect of mutual respect, the aspect of the nature of job, the aspect of career achievement and the aspect of responsibilities respectively.

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ซึ่งทำหน้าที่บริหารเขตการปกครองพิเศษกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 มีหน้าที่จัด บริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีสำนักงานใหญ่ เรียกว่า ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร การบริหารกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1.สภากรุงเทพมหานครทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติของกรุงเทพมหานคร 2. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสูงสุดของกรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีโครงสร้างการบริหารงานกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันประกอบด้วย หน่วยงานระดับสำนัก หน่วยงานสำหรับสำนักงานเขต หน่วยงานพาณิชย์กรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ ส่วนสำนักงานเขตแบ่งพื้นที่การปกครองย่อยออกเป็น 50 สำนักงานเขต แต่ละสำนักงานเขตแบ่งแยกการบริหารงานภายในเป็น 10 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายโยธา ฝ่ายสิ่งแวดล้อม

และสุขภาพ ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายรายได้ ฝ่ายการคลัง ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม และฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ

สำนักงานเขตทุ่งครุ ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของกรุงเทพมหานครที่ทำหน้าที่ให้ในด้านงานการปกครองท้องที่ การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การทะเบียน การโยธา การรักษาที่สาธารณะ การพัฒนาผังเมืองเขต การระบายน้ำ การสาธารณสุข การจัดเก็บรายได้ การรักษาความสะอาด การดูแลบำรุงรักษาต้นไม้ การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การควบคุมดูแลโรงเรียนประถมศึกษา การดูแลและรักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือที่กฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้บริหารของหน่วยงาน คือ ผู้อำนวยการเขตทุ่งครุ ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตทุ่งครุ หัวหน้าฝ่ายทั้ง 10 ฝ่าย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในการบริหารงานของสำนักงานเขตทุ่งครุ สิ่งที่เป็นหัวใจหลักในการทำงานของหน่วยงาน คือการให้บริการและความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ มุ่งเน้นตระหนักถึงการบริหารจัดการที่มี

คุณภาพเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความสะดวกและได้รับประโยชน์สูงสุด การบริหารองค์กรภาครัฐ จึงเห็นความสำคัญในการปลูกเร้าและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานโดยใช้เทคนิคการจูงใจตามลักษณะพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาหลากหลายรูปแบบและแตกต่างกันไปในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานโดยมีแรงกระตุ้นและมีจุดมุ่งหมาย

ปัจจุบันสำนักงานเขตทุ่งครุ มีพื้นที่ติดกับจังหวัดใกล้เคียง ในลักษณะการทำงานบางครั้งสามารถให้บริการกับประชาชนที่อาศัยในพื้นที่อยู่ใกล้เคียงกับสำนักงานเขตทุ่งครุได้ จึงเป็นสาเหตุให้จำนวนประชาชนที่มาขอรับบริการเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราที่จำกัด อาจมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการจำนวนประชากรที่มีมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอต่อการบริการ ทำให้เกิดภาวะร่างกายเหนื่อยล้าเหนื่อยชาต่อการทำงาน ทำให้มีการขาดผลงานบ่อยขึ้น มาทำงานสาย ส่งผลกระทบต่องานที่ปฏิบัติมีประสิทธิผลลดลง ดังนั้นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานต่างๆของสำนักงานเขตทุ่งครุซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าที่สุดของสำนักงานเขตทุ่งครุ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือด้วยเหตุดังกล่าวผู้บริหารสำนักงานเขตทุ่งครุ จึงควรรับทราบปัญหาและหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการจูงใจให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้าง

ความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถนำข้อมูลในการศึกษาที่ได้รับเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานเขตทุ่งครุให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น มีความเป็นเอกภาพ คุ่มค่าและสมประโยชน์ สนองตอบความต้องการและประโยชน์สุขของประชาชน ส่งผลต่อความเจริญของกรุงเทพมหานคร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ จำนวน 130 คน (สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร, 2559)

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัยที่มี

ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า

#### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สำนักงาน

เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2559 - เดือนมีนาคม 2560

### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ
2. เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยเสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
3. ทำให้สามารถนำเสนอผลการวิจัยต่อผู้บังคับบัญชาในสำนักงานเขตทุ่งครุ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานของสำนักงานเขตทุ่งครุ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การกระตุ้นให้ข้าราชการได้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

**นักทรัพยากรบุคคล** หมายถึง ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับวางระบบ มาตรฐานหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล การกำหนด

ตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง กรอบ อัตราค่าจ้าง การฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการ และบุคลากรอื่น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ การรักษาจรรยาและวินัยการออกจากราชการ และการคุ้มครองระบบคุณธรรม

**สำนักงานเขตทุ่งครุ** หมายถึง หน่วยงานหนึ่งของกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่เลขที่ 2 ซอย ประชาอุทิศ 86 ถนนประชาอุทิศ แขวงทุ่งครุ เขต ทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ที่ซึ่งให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ เช่น ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายรายได้ ฝ่ายการคลัง เป็นต้น

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทางด้านเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังต่อไปนี้

- 1.แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 3.พื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
- 4.วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
- 5.กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

### แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

#### ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้

บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจาก สิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆเองภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจและได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

สมยศ นาวิการ (ออนไลน์ : 2545) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือพลังที่ริเริ่มกำกับ และช่วยค้ำจุนพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคล ซึ่งแรงจูงใจสามารถมีรูปแบบที่หลากหลาย และในอีกทางหนึ่งแรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นแรงผลักดันภายในให้กระทำได้

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของ Maslow

อับราฮัม เอช.มาสโลว์ (Abraham H. Maslow.1954 อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. 2556) โดยมาสโลว์ ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง

(Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้น ความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีผลเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที
5. ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ขั้นจากต่ำไปสูง

### พื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

**ประวัติความเป็นมาเขตทุ่งครุ** (สำนักงานเขตทุ่งครุ, : ออนไลน์ : 2559)

เขตทุ่งครุ เป็นเขตจัดตั้งใหม่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2540 เนื่องจากสภาพพื้นที่เขตราชบุรีบูรณะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการคมนาคมอย่างกว้างขวางทำให้เกิดการกระจายตัวของประชากร และสาธารณูปโภคเข้าไปในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการปกครองและการให้บริการภาครัฐเกิดความสะดวกแก่ประชาชน กรุงเทพมหานคร

จึงแบ่งแขวงบางมดและแขวงทุ่งครุ เขตราชบุรี  
บูรณะ ให้เป็นเขตการปกครองตั้งใหม่ โดยใช้ชื่อ  
ตามพื้นที่ว่า “เขตทุ่งครุ” โดยให้มีผลตั้งแต่  
วันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป

### วิสัยทัศน์สำนักงานเขตทุ่งครุ

เขตทุ่งครุ เป็นเขตน่าอยู่ชานเมือง บน  
พื้นฐานของการเกษตร การปศุสัตว์ และแหล่ง  
ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

### พื้นที่เขตทุ่งครุ

พื้นที่เขตทุ่งครุ 26.84 ตารางกิโลเมตร เขต  
การปกครอง แบ่งเป็น 2 แขวง 1. แขวงบางมด มี  
พื้นที่ 9.15 ตารางกิโลเมตร 2. แขวงทุ่งครุ มีพื้นที่  
17.69 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติดต่อกับเขต  
ราชบุรีบูรณะ ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัด  
สมุทรปราการ ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดสมุทรปราการ  
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ เขตจอมทองและเขตบางขุน  
เทียน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล
1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

#### ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการสำนักงาน  
เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

#### ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จในการทำงาน  
ของบุคคล
2. การได้รับการยอมรับนับ  
ถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

### วิธีการวิจัย

#### วิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ  
กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey  
Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือใน  
การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ มีขั้นตอนในการ  
ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง





ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากรใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ยของการตอบของแต่ละข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง

4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากข้าราชการสำนักงาน

เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ช่วยตอบแบบสอบถามอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งใช้วิธีแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 130 ชุด

2. เมื่อได้แบบสอบถามครบถ้วนแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำมาบันทึกข้อมูลเพื่อจัดเก็บให้เป็นข้อมูลที่สมบูรณ์

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า

ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติ ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้บรรยายปัจจัยส่วนบุคคล

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการหาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

### อภิปรายผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง

ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชิต แยมยีนยง (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด พบว่า ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองตราดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ ไกรนรา (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจนครบาลลำพิน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจนครบาลลำพิน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีจันทร์ เมณฑกุล (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและสตรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและสตรีในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ คงจันทร์ (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักเขตลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตลาดกระบังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จะเห็นได้ว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่งานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) อนุชิต แยมยีนยง (2557) ศรีจันทร์ เมณฑกุล (2557) ณัฐวุฒิ คงจันทร์ (2555) มีระดับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นงานวิจัยของกนกวรรณ ไกรนรา (2557) ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร เห็นความสำคัญในการปลูกเร้าและกระตุ้นให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานโดยใช้เทคนิคการจูงใจตามลักษณะพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาหลากหลายรูปแบบและแตกต่างกันไปในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ข้าราชการเกิดความร่วมมือในการทำงานโดยมีการจูงใจให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลให้ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นระดับแรงจูงใจที่มากกว่าหน่วยงานอื่นๆ ดังที่กล่าวมา ซึ่งส่วนใหญ่จะมีแรงจูงใจในระดับมาก และ ปานกลาง

เหตุที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารของสำนักงานเขตทุ่งครุใช้มาตรการต่างๆ ชักจูงให้น้าวให้ข้าราชการเกิดความมานะพยายาม เพื่อให้ข้าราชการเต็มใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของสำนักงานเขตทุ่งครุ เมื่อข้าราชการเต็มใจที่จะทำงาน จึงส่งผลให้ข้าราชการให้บริการและความสะอาดแก่ประชาชนผู้มาติดต่อ มุ่งเน้นตระหนักถึงการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเพื่อให้

สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ให้ได้รับความพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุด

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากเอกสารและการศึกษาภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น จำนวน 130 คน เก็บแบบสอบถามได้ 130 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้บรรยายปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการหาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี

2.สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับจากน้อยไปมากได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ

สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าต่ำสุด คือ ความพึงพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน ในขณะที่ค่าสูงสุด คือ ในการปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบาย ในขณะที่ค่าสูงสุด คือ การได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานในหน่วยงานเป็นอย่างดี

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าต่ำสุด คือ การรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ และกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน โดยค่าสูงสุด คือ สายงานที่ท่านปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าต่ำสุด คือ การยินดีที่จะทำงานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากสายงานตามผู้บังคับบัญชา มอบหมาย โดยค่าสูงสุด คือ การใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ด้านความก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าต่ำสุด คือ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และมีมาตรฐานเชื่อถือได้ โดยค่าสูงสุด คือ การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสรับรู้ถึงแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ได้มีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น รวมถึงการใช้ทักษะและความรู้เฉพาะด้านในการพัฒนาระบบงานของหน่วยงาน

2. ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายในการมีส่วนร่วมไว้อย่างชัดเจนเพื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้ตัดสินใจเข้ามามีส่วนรวมในการจัดทำโครงการ แผนงาน นโยบายด้านต่างๆของหน่วยงาน

3. ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถในด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ และมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเฉพาะตัว

4. ควรมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

5. ควรมีการพิจารณาหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม ให้มีความชัดเจน ถูกต้อง และเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานอื่นเพื่อเปรียบเทียบและเป็นแนวทางแบบอย่างแก่หน่วยงานต่างๆ ของกรุงเทพมหานครต่อไป

2. ควรมีการศึกษาปัญหาและพัฒนาความพร้อมของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

3. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการคัดเลือกของผู้สมัครสอบเข้ารับราชการของกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการศึกษาแรงจูงใจก่อนการปฏิบัติงาน

4. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจทุกๆ 3-5 ปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทิศทางการบริหารงาน โครงสร้างขององค์กร เพื่อจะได้ทราบถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ต่างกัน



## บรรณานุกรม

### บทนิพนธ์

- กนกวรรณ ไกรนรา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจนครบาล ลำหิน.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ณัฐวุฒิ คงจันทร์. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน เขตลาดกระบัง.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบาง กะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีจันทร์ เมณท์กุล. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการสวัสดิภาพเด็ก และสตรี.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อนุชิต แยมยืนยง. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

### ภาษาอังกฤษ

Maslow Abraham H. (1954). **Motivation and Personality.** New York: Happer and Row.

### แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

- ภาพลำดับความต้องการของมาสโลว์. **รูปภาพ.** (2559), สืบค้นเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2560 เข้าถึง ได้จาก : <https://www.google.co.th/search?q=ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์>.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2559). **ความหมายแรงจูงใจ.** สืบค้นเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2559, เข้าถึง ได้จาก <https://th.m.wikipedia.org/wiki/แรงจูงใจ>.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ.** กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สำนักงานเขตทุ่งครุ. (2559). **เกี่ยวกับสำนักงานเขต.** (ออนไลน์), สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2560, เข้าถึงได้จาก : <https://www.bangkok.go.th/thungkhru/page/sub/>.