

## แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)

### The motivations affecting to the operations of officials of Designated Areas for Sustainable Tourism Administration. (Public Organization)

คัชพล จันเพชร<sup>1</sup>

kj.work23@gmail.com

ประสพชัย พสุนนท์<sup>1</sup>

arthur8kim@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) หรือ อพท. จำนวนทั้งสิ้น 103 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางเครจซ์และมอร์แกน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรับผิดชอบ 2. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน 3. ด้านการยอมรับนับถือ 4. ด้านนโยบายและการบริหาร 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 6. ด้านสวัสดิการ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนงานพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ และ 2) ปัจจัยแรงจูงใจจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการยอมรับนับถือ 2. ด้านนโยบายและการบริหาร 3. ด้านสถานที่ทำงาน 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 5. ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

<sup>1</sup> คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



จากปัญหาการลาออกที่สูงขึ้นของผู้ปฏิบัติงาน ภายใต้สภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงาน และการแข่งขันของแต่ละหน่วยงานที่ต้องการดึงผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถไว้ในองค์กรของตนเองสูงขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่าหน่วยงาน อพท. มีความน่าสนใจในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ยังเป็นหน่วยงานที่มีความตระหนักถึงการให้ความสำคัญของบุคลากร ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุดในการขับเคลื่อนองค์กร โดยเลือกใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory) ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบาย และการบริหาร สถานที่ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการ ซึ่งตัวแปรดังกล่าวผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนงาน พัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ และการบริหารจัดการหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษานั้น จะสามารถนำไปเป็นตัวอย่างในการเปรียบเทียบแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน องค์กรมหาชนอื่นๆ ซึ่งพบได้น้อย และสามารถนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น อีกด้วย

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)

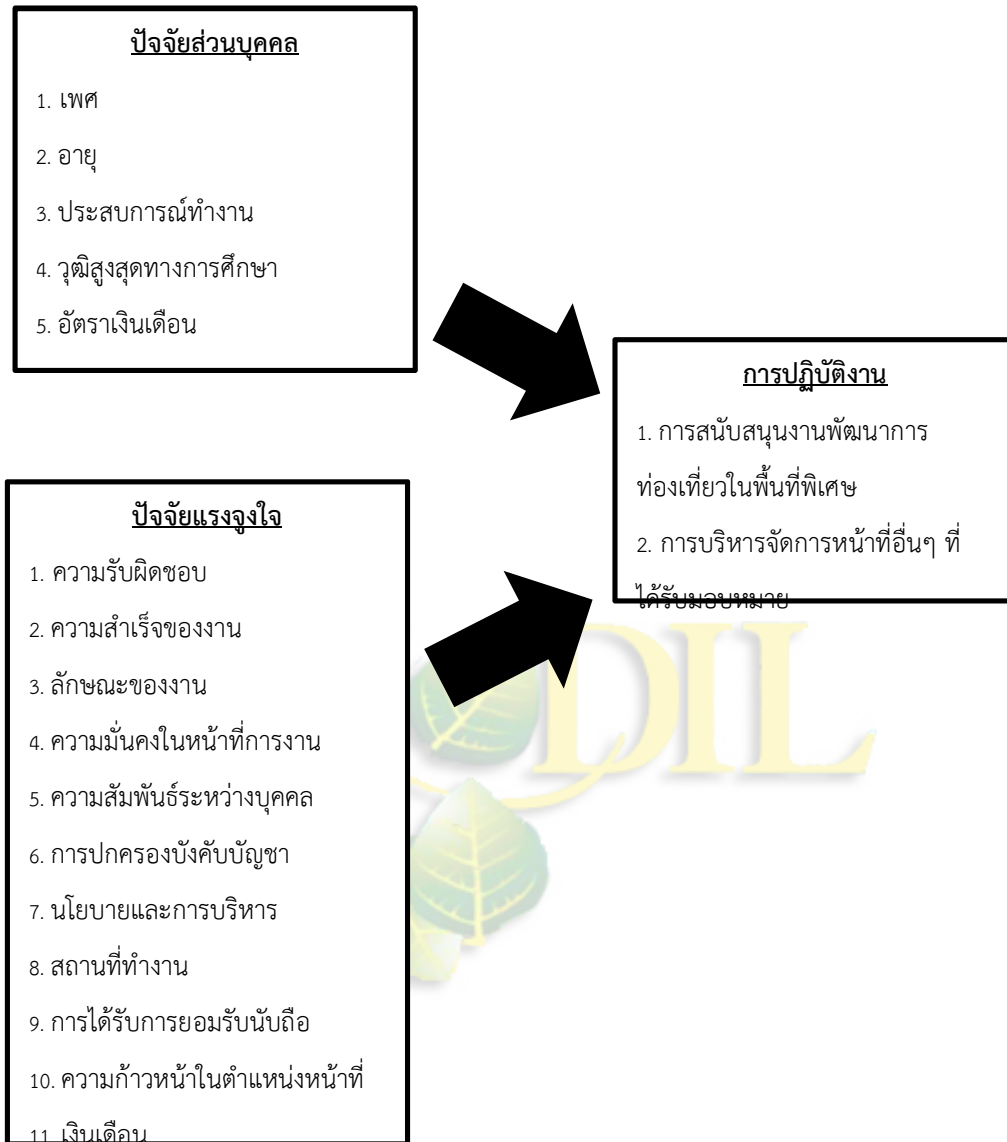
### นิยามศัพท์

1. แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 11 ตัวแปรดังนี้
2. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา และความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จเมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น
3. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ
4. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายต่อความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจ
5. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจ เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

6. ความก้าวหน้า หมายถึง งานที่ปฏิบัติให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจน โอกาสในการศึกษาต่อ อบรม สัมมนาและดูงาน
7. นโยบายและการบริหาร หมายถึง หลักในการทำงาน การวางแผน การกระจายงาน การมอบหมายงาน และการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ
8. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครองบังคับบัญชาและความสามารถและความสุขของผู้บังคับบัญชา
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามัคคี ความสนิทสนม ใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในการด้านการงานและส่วนตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกันและมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร
10. สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ ความเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศ ลักษณะแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม
11. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความยั่งยืน ถาวรของตำแหน่งงานและองค์การในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน
12. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนประจำที่ได้รับในแต่ละเดือน
13. สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ได้รับตอบแทนจากที่ทำงานนอกเหนือจากเงินเดือน
14. การสนับสนุนงานพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ หมายถึง การอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษแต่ละแห่ง
15. การบริหารจัดการหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำในแต่ละวัน

### **กรอบแนวคิดในการวิจัย**

จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ยึดหลักทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory) จำนวน 12 ข้อ ซึ่งมีความครอบคลุม ทั้งตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับและสังเคราะห์ให้มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) และเพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคำต่างๆ ไว้ดังนี้



**รูปที่ 1** กรอบแนวคิดแรงจูงใจในด้านการส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

**สมมุติฐานการวิจัย**

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจภายใต้ทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory) จำนวน 12 ข้อ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)

## วิธีการวิจัย

### 1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน(องค์การมหาชน) หรือ อพท. จำนวนทั้งสิ้น 138 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 27 กันยายน 2558)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ อพท. จำนวน 103 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan. 1970 อ้างถึงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

1.3 ประเภทและการสุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยคัดเลือกจากประชากรที่มีลักษณะตรงตามวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ อพท. จำนวนรวมทั้งสิ้น 103 คน ซึ่งแบ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง จำนวน 31 คน และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่พิเศษ ทั้ง 6 พื้นที่ ประกอบด้วย เกาะช้าง พัทยา สุโขทัย เลยน่าน และ อุ้มทอง พื้นที่ละ 12 คน จำนวน 72 คน

### 2. เครื่องมือในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ อพท. โดยลักษณะคำถามเป็นการวัดระดับข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิสูงสุดทางการศึกษา อัตราเงินเดือน และระดับการปฏิบัติงาน

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นการวัดข้อมูลแบบอันตรภาค (Interval Scale) 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านลักษณะของงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 4 ข้อ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ ด้านนโยบายและการบริหาร จำนวน 6 ข้อ ด้านสถานที่ทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 4 ข้อ ด้านความก้าวหน้า จำนวน 2 ข้อ ด้านเงินเดือน จำนวน 2 ข้อ และด้านสวัสดิการ จำนวน 1 ข้อ

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) แบ่งเป็น 2 ภารกิจ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นการวัดข้อมูลแบบอันตรภาค (Interval Scale) 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ

ได้แก่ งานสนับสนุนการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ จำนวน 20 ข้อ และการบริหารจัดการหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 3 ข้อ

### 3. การทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง

ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งจากการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ตรงเชิงเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้อยู่ในช่วง 0.60 – 1 แสดงถึงเครื่องมือที่ใช้มีความเที่ยงตรงอยู่ในระดับที่ดี มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ อพท. จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ที่ได้เท่ากับ 0.921 แสดงถึงเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ดี ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบแบบสอบถามแต่ละรายการ จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ด้วยสถิติเชิงบรรยาย การหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษ ค่าสถิติทดสอบแบบพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ (X) ซึ่งประกอบด้วย 1. ความรับผิดชอบ 2. ความสำเร็จของงาน 3. ลักษณะของงาน 4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6. การปกครองบังคับบัญชา 7. นโยบายและการบริหาร 8. สถานที่ทำงาน 9. การได้รับการยอมรับนับถือ 10. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 11. เงินเดือน 12. สวัสดิการ ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงาน (Y) ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนงานพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ (Y1) และ การบริหารจัดการหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย (Y2)

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) พบว่า (1) เพศชายคิดเป็นร้อยละ 50.5 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 49.5 (2) อายุส่วนมากจะอยู่ที่ 31 – 40 ปี (3) ประสบการณ์ทำงานส่วนมากน้อยกว่า 6 ปี อยู่ที่ร้อยละ 44.7 รองลงมาคือ 6 – 10 ปี อยู่ที่ร้อยละ 41.7 (4) การศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ที่ร้อยละ 58.3 และการศึกษาระดับ

ปริญญาโท อยู่ที่ร้อยละ 41.7 (5) จำนวนรายได้อยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 66 (6) เจ้าหน้าที่ระดับกลาง อยู่ที่ ร้อยละ 83.5

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.15, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.39) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.94, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.56) และ ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.94, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.51) ตามลำดับ

**ตารางที่ 1** ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)

ปัจจัย	N	Mean	S.D.	การแปลผล
ความรับผิดชอบ	103	4.15	0.39	มากที่สุด
ความสำเร็จของงาน	103	3.94	0.56	มาก
สถานที่ทำงาน	103	3.93	0.51	มาก

3. จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ สามารถวิเคราะห์ผลได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) ในด้านการสนับสนุนงานพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ พบว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ มีจำนวน 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนงานพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษของ เจ้าหน้าที่ อพท. ได้แก่ 1. ด้านความรับผิดชอบ 2. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน 3. ด้านการยอมรับนับถือ 4. ด้านนโยบายและการบริหาร 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 6. ด้านสวัสดิการ ซึ่งมีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับการสนับสนุนงานพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า (P-value) อยู่ที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 2** ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการสนับสนุนงานพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	p-value
Responsibility	.752	.266	.357	2.826*	.006
Security	-.675	.207	-.371	-3.257*	.002
Dominance	.810	.154	.489	5.260*	.000
Policy	.394	.175	.251	2.256*	.027
Advancement	-.715	.160	-.422	-4.472*	.000
Benefit	.616	.128	.589	4.804*	.000

ค่าคงที่ .614 ; Std. Est = .57776

R = .763a ; R Square .583 ; F = 10.118 ; p-value = 0.05



4. จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ สามารถวิเคราะห์ผลได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) ในด้านการบริหารจัดการหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย พบว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ มีจำนวน 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนงานพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษของ เจ้าหน้าที่ อพท. ได้แก่ 1. ด้านการยอมรับนับถือ 2. ด้านนโยบายและการบริหาร 3. ด้านสถานที่ทำงาน 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 5. ด้านเงินเดือน ซึ่งมีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับการสนับสนุนงานพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า (P-value) อยู่ที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 3** ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านการบริหารจัดการหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	p-value
Dominance	.809	.145	.519	5.599*	.000
Policy	-.349	.164	-.236	-2.129*	.036
Place	-.370	.142	-.241	-2.599*	.011
Advancement	.351	.150	.221	2.340*	.022
Salary	.471	.114	.438	4.142*	.000

ค่าคงที่ = 1.285 ; Std. Est = .54201

R = .764a ; R Square .584 ; F = 10.189 ; p-value = 0.05

p < .05

### อภิปรายผล

1. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนงานพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษของเจ้าหน้าที่ อพท. โดยที่ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ 6 อันดับ ได้แก่ 1. ด้านความรับผิดชอบ 2. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน 3. ด้านการยอมรับนับถือ 4. ด้านนโยบายและการบริหาร 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 6. ด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนงานพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอลเลย์ (Holley อ้างถึงใน มนัส บุญวงศ์, 2537, น. 43) ได้ศึกษาวิจัยสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปพิจารณาจากผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและรางวัลที่ได้รับ เหตุผลนี้คือการทำงานที่ได้ผลมากมักนำไปสู่รางวัลที่ได้รับ เช่น การชมเชย ค่าจ้างที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งในทางกลับกันถ้าลูกจ้างเข้าใจว่า ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานของพวกเขาได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน ความไม่พึงพอใจจะเกิดขึ้นจากความไม่เท่าเทียมกันนี้ จะทำให้คนงานพยายามลดลง

2. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานบริหารจัดการหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ 5 อันดับ ได้แก่ 1. ด้านการยอมรับนับถือ 2. ด้านนโยบายและการบริหาร 3. ด้านสถานที่ทำงาน 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 5. ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการหน้าที่อื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ วัตต์, แลงดอน และสต็อก (Wyatt, Langdon and Stocke, 1937) ได้ทำการศึกษาลำดับของความต้องการของพนักงาน 325 คน ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ปรากฏว่า ลำดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน 10 ลำดับนั้น ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย เพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่ดี การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้างสูง มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น มีโอกาสที่จะเรียนรู้งาน ชั่วโมงการทำงานไม่มากเกินไปและงานสบาย

#### ข้อเสนอแนะ

##### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าผู้ที่สนใจสามารถนำไปใช้เป็นกรณีศึกษาสำหรับเทียบเคียงหรือใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยกรนำมาผลวิจัยดังกล่าวไปใช้นั้น ควรคำนึงถึงขนาดและบริบทขององค์กรให้มีความสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ด้วย เพื่อให้ผลที่ได้รับเกิดประโยชน์สูงสุด

##### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน เนื่องจากหน่วยงานรูปแบบขององค์การมหาชนนั้น ยังไม่เป็นที่แพร่หลายและยังพบเจอไม่มากในการหิยขยกระเด็นต่างๆ เพื่อนำไปทำการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้ที่สนใจนำไปศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน หรือการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ซึ่งจะสามารถส่งผลให้เกิดการนำไปปรับใช้ในการพัฒนาโครงการและกระบวนการทำงานต่อหน่วยงานต่างๆ ได้ในอนาคต

### บรรณานุกรม

- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2526). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- นรา สมประสงศ์.(2536). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประจักษ์ สุวรรณภักดี. (2532). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมการปกครองในส่วนกลาง*. เอกสารการวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยการปกครอง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*.(พิมพ์ครั้งที่ 8) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนัส บุญวงศ์.(2537). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน).(2546). *พระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อพท.องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)*. (2556). *รายงานประจำปี*. กรุงเทพฯ: บริษัท แมชชีง จำกัด.
- องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน). (2557). *รายงานประจำปี*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีโน ฟับบลิชชิ่ง จำกัด
- Davis, K. and Newstrom, J.W. (1998). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. (8<sup>th</sup>ed) NY: McGraw-Hill Book Co.
- Dunn, J.D. and others. (1973). *Management Essentials: Resource*. NY: McGraw-Hill Book Co.
- Feldmand, D.C. and H.J. Arnold. (1984). *Managing Individual and Group Behavior Management*. NY: McGraw-Hill Book Co.
- Herzberg, F.; Mausner, B. and Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. (2<sup>nd</sup>ed). NY: John Wiley and Sons.Inc.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. (2<sup>nd</sup>ed). NY: Harper and Row.
- McClelland, David C. (1962). *Business Drive and National Achievement*. NY: D. Van Nostrand.