

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน
ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัด ในช่วงสถานการณ์โควิด-19: กรณีศึกษา
ศาลากลางจังหวัดสตูล

A Study of Factors Affecting Performance Motivation of Staff of the
Offices in the Provincial Hall during the COVID-19 Pandemic: A Case
Study of Satun Provincial Hall

ชุตินันท์ เสียงจินดารัตน์ Chutipon Siangjindarat¹

ผายนีย์ ช. บุญพันธ์ Kayanee Chor Boonpunth²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน
ต่างๆ ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ศึกษาเปรียบเทียบ
แรงจูงใจของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วง
สถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วง
สถานการณ์โควิด-19 โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 236 คน
เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจง
ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย
พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลาง
จังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัย
สุขอนามัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19
มากที่สุด

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โควิด – 19 บุคลากร ปัจจัยสุขอนามัย

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: k.chutipon@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผายนีย์ ช. บุญพันธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: kayanee.b@psu.ac.th

Abstract

The purposes of this research were 1) to determine the level of motivation among staff in offices in Satun Provincial Hall during the COVID-19 pandemic; 2) to compare motivation of staff working in offices in Satun Provincial Hall during the COVID-19 pandemic classified according to personal factors, and 3) to analyze wellbeing factors affecting performance motivation of staff of the offices in Satun Provincial Hall during the COVID-19 pandemic. Data were collected from government officials, permanent employees, and government employees totaling 236 persons through a questionnaire and analyzed using descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The study found that the performance motivation of staff of the offices in Satun Provincial Hall during the COVID-19 pandemic was at a very high level. However, staff with different personal factors were not different in their level of performance motivation during the COVID-19 pandemic. In addition, wellbeing factors of work-life balance, wage, and relationship with colleagues affected the performance motivation of staff of the offices in Satun Provincial Hall during the COVID-19 pandemic at a statistically significant level of .05 and relationship with colleagues was the factor affecting the performance motivation of staff of the offices in Satun Provincial Hall during the COVID-19 pandemic at a highest level.

Keywords: Performance Motivation, Covid-19, Staff, Wellbeing Factors

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยังคงระบาดอย่างต่อเนื่องและได้ส่งผลกระทบต่อไปยั้งหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยที่ต้องพบกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่ได้กลายพันธุ์ไปตามสภาพแวดล้อม ซึ่งกระจายไปทั่วทุกมุมโลก และเข้าสู่ประเทศไทยตลอดในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา เช่น สายพันธุ์อัลฟา (Alpha) สายพันธุ์เบต้า (Beta) สายพันธุ์เดลตา (Delta) โดยสายพันธุ์ล่าสุดที่ค้นพบและระบาดเป็นระลอกใหม่ ก็คือ สายพันธุ์โอมิครอนหรือโอไมครอน (Omicron) ที่ได้มีการระบาดอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้จำนวนผู้ติดเชื้อกลับมาสูงขึ้นอีกครั้ง ทำให้กระทรวงสาธารณสุขประกาศยกระดับเตือนภัยโควิดเป็นระดับ 4 (ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2565) และทางรัฐบาลได้ออกมาตรการเพิ่มเติมที่เคร่งครัดมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยลดการแพร่กระจายเชื้อ อีกทั้งยังไม่มีแนวโน้มว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส

โควิด-19 จะสิ้นสุดลง ซึ่งจากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก และองค์กรภาครัฐก็เป็นองค์กรประเภทหนึ่งที่ได้รับผลกระทบและต้องเผชิญกับการปฏิบัติงานอย่างยากลำบากในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร

องค์กรภาครัฐถือเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นองค์กรสำคัญที่ขับเคลื่อนประเทศไทยในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอิสระอื่นๆ ซึ่งมีสำนักงานที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ดังนั้นในแต่ละองค์กรภาครัฐจึงมีบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพ ทัศนคติ หรือค่านิยมต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรภาครัฐเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นได้ ดังเช่นสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้ตามลงมือปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ตลอดจนการทำให้พฤติกรรมกรปฏิบัติงานดังกล่าวมีความคงทนถาวร การจูงใจจึงเป็นประเด็นที่ผู้นำผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากร (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ) ทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรภาครัฐที่ควรให้ความสนใจเป็นอย่างมาก และทวีความสำคัญยิ่งขึ้นต่อการดำเนินงานขององค์กรในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคโควิด-19 ที่ต้องเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่บุคลากรจึงมีความสำคัญ เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรนั้น สามารถส่งผลให้บุคลากรในองค์กรภาครัฐต่างๆ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ และสามารถใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่โดยที่ไม่คิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เนื่องจากผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ที่แห่งนี้และสามารถเห็นบริบทของบุคลากรที่ปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานทั้งหมด 19 หน่วยงาน ณ ที่แห่งนี้เป็นอย่างดี ดังนั้น การที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาในสถานที่แห่งนี้ก็เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงระบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล บุคลากรในทุกหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้หน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่ในจังหวัดสตูลมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นไป ทั้งในช่วงสถานการณ์ปกติและที่ไม่คาดคิดดังเช่นการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ไว้ว่าหมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลังมีคุณค่า และมีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างแรงจูงใจสูงสุด

บรรยงค์ โตจินดา (2545) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ จะเกิดขึ้นได้ อยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักแรงจูงใจได้ถูกวิธี พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง ทำให้เกิดประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของแรงจูงใจจะได้ผลในทางตรงกันข้าม

จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า มีการศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก แต่ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาแรงจูงใจภายในหน่วยงานเท่านั้น เช่น การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานรัฐหรือเอกชนเพียงหน่วยงานเดียว อาจจะทำให้ไม่ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่ใหญ่ขึ้น ดังนั้น เพื่อให้มีความหลากหลายในการศึกษา และครอบคลุมหน่วยงานได้มากขึ้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาในศาลากลางจังหวัด ซึ่งมีหน่วยงานจำนวนทั้งหมด 19 หน่วยงาน

2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

ได้รับการพัฒนาโดย เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950 – 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 – 1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) ได้เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากร มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง และเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ แต่เป็นปัจจัยที่จะกำจัดให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ได้แก่

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ระหว่งกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความร่วมมือ ความสนิทสนม และการได้รับความช่วยเหลือหรือได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

ชีวิตส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หรือความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อผู้ทำงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน

ค่าตอบแทน คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรให้เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน วันลา เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ หรือโบนัส เป็นต้น

2.1 ความสมดุลชีวิตในการทำงาน

สำนักงาน ก.พ. (2548) ได้ให้ความหมายความสมดุลชีวิตในการทำงานว่าการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างตนเอง งาน ครอบครัว และสังคม

มัสลิน เดชอรัญญ (2559) ให้อธิบายความสมดุลชีวิตในการทำงานไว้ 2 ความหมาย คือ ความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้น เป็นการบริหารจัดการเวลาในเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัว และด้านอื่นๆ ส่วนอีกความหมายหนึ่ง อธิบายไว้ว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้น คือ การไม่มีข้อขัดแย้งเรื่องงานและชีวิตในด้านอื่นๆ ซึ่งถือว่าความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้นเป็นความสำเร็จของชีวิต

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jone (1997, อ้างถึงใน สุกุลนารี กาแก้ว, 2546) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิ ภูมิอากาศ พื้นที่ และภูมิประเทศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับมนุษย์ในตอนแรก

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไปและมีผลต่อบุคคลนั้นๆ อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) เป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักร ประเพณี ความเชื่อ กฎหมาย และกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นต้น

รุ่งรัตนา เขียวดารา (2546) ได้สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวในขณะที่ทำงาน ซึ่งหมายความรวมถึง เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน แสงสว่าง เสียง ความร้อน รั้งสี ฝุ่นละออง สารเคมี เชื้อโรค หรือสัตว์ ที่อยู่ทั่วไปในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ธานีชา มุลอามาตย์ (2557) ได้อธิบายว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ การปฏิบัติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานร่วมกันหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน มีลักษณะความเป็นกันเองเคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟัง แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นต่างๆ ซึ่งกันและกันผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา

Beyer & Marshall (1981, อ้างถึงใน นันทธนาดา สวามิวัสสุกิจ, 2558) ได้กล่าวถึงสัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มิติความเป็นวิชาชีพ และมิติการตัดสินใจ ซึ่งได้อธิบายมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่า หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกัน อันเป็นผลที่ก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ

2.4 ค่าตอบแทน

สุจิตรา ธนานันท์ (2552) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งค่าใช้จ่ายนั้นอาจจะอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเป็นการจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและเป็นการสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตามลำดับ

ปิยนุช รัตนกุล (2555) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รูปแบบค่าตอบแทนทางการเงินที่สามารถจับต้องได้ หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากความสัมพันธ์ในการจ้างงานหรือรางวัลตอบแทน โดยต้องแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งอาจประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส หรือรางวัลเหม่าจ่าย รวมถึงประโยชน์อื่นๆ ค่าตอบแทนจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดึงดูดให้คนที่มีความสามารถมาทำงานกับองค์กร ตลอดจนดำรงรักษาบุคลากรขององค์กรให้ทำงานกับองค์กรอย่างยาวนาน และช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายเอาไว้

ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย ความสมดุลชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยปัจจัยค่าจูงทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

นอกจากนั้น ปานทิพย์ อิมจิต (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาปัจจัยค่าจูงใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ตามลำดับ ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุดท้ายนี้ ณรงค์เดช โกร์ตนะ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และ

ทำทนาย อยู่ในระดับมากตามลำดับ ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยค้ำจุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากตามลำดับ ยกเว้นด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และทำยที่สุดบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ซึ่งมีบุคลากรจำนวน 236 คน จากหน่วยงานจำนวน 19 หน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั่วโมงในการทำงาน และภูมิลำเนา เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย ทั้ง 4 มิติ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ (5 = มากที่สุด, 1 = น้อยที่สุด) ผู้วิจัยตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือด้วยวิธี Cronbach's alpha พบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแต่ละตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.86-0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.7 อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 เงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 2 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.0 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.8 ชั่วโมงในการทำงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากวันและเวลาราชการปกติ คิดเป็นร้อยละ 65.7 และภูมิลำเนาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 64.0

2. ผลการศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

จากผลการศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เท่ากับ ($\bar{X} = 3.85, S.D. = .60$) และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยสุขอนามัยในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.89, S.D. = .57$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.67, S.D. = .68$) รองลงมา คือ ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 3.37, S.D. = .50$) และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.17, S.D. = .58$) โดยมีระดับปัจจัยสุขอนามัยในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52, S.D. = .44$) รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ระดับปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

ระดับปัจจัยสุขอนามัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน	3.37	.50	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.67	.68	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.89	.57	มาก
4. ด้านค่าตอบแทน	3.17	.58	ปานกลาง
รวม	3.52	.44	มาก

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั่วโมงในการทำงาน และภูมิลำเนา ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกปัจจัยส่วนบุคคล

4. ผลการศึกษาปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

จากผลการศึกษาปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 พบว่า ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่

ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน ส่งผลในทิศทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .106, p < .05$) ($\beta = .466, p < .05$) และ ($\beta = .248, p < .05$) ตามลำดับ โดยตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ได้ร้อยละ 53.1 ($R^2 = .531$) รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	b	S.E.	β
ปัจจัยสุชนามัย			
ความสมดุลชีวิตในการทำงาน	.127	.062	.106*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.103	.054	.118
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.492	.059	.466*
ค่าตอบแทน	.254	.054	.248*
F Test		65.294*	
R		.728	
R²		.531	
Adjusted R²		.523	

หมายเหตุ: * $p < .05$

อภิปรายผล

1. กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ แม้จะเป็นในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานทิพย์ อิมจิต (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยค่าจูงใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงาน มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19ไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล แม้ปัจจัยส่วนบุคคลจะแตกต่างกันไม่ได้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ได้แก่ ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา แดงฉ่ำ (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน โดยมีหนึ่งด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจากว่าสถานการณ์โควิด-19 ทำให้มีการ Work From Home บุคลากรจึงอาจไม่ได้อาศัยการทำงานในสำนักงานเป็นประจำ หรืออาจมองว่าสามารถทำงานที่อื่นได้โดยไม่ต้องอยู่ในสถานที่ทำงาน จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา อุดมเรืองเกียรติ (2556) ได้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่วิสุทธิธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกสบายใจและไม่มี ความเบื่อหน่ายกับงานที่ทำในปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานภายในศาลากลาง จังหวัดสตูล ควรจะให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในหน่วยงานและส่งเสริมการทำกิจกรรม

นอกเหนือจากการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขและผ่อนคลายจากการทำงานในช่วงสถานการณ์ โควิด-19 ได้มากขึ้น

1.2 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ด้านค่าตอบแทนมีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจากทุกด้าน ดังนั้น จึงเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานภายในศาลากลางจังหวัดสตูลที่ต้องมีนโยบายในการบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความต้องการ สภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจกับการทำงาน แม้ว่าจะอยู่ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

1.3 จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน ดังนั้น จึงเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานราชการที่ต้องมีการจัดกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงาน การจัดอบรม หรือสัมมนาออกสถานที่ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่บุคลากรอาทิ การจัดกิจกรรม OD (Organization Development) รวมถึงความสมดุลชีวิตในการทำงานและค่าตอบแทนที่เป็นสิ่งที่บุคลากรให้ความสำคัญเช่นเดียวกันกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหน่วยงานราชการควรจัดรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร ตลอดจนการพิจารณาให้ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม ซึ่งต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติงานให้หน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาจากกลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น กลุ่มบุคลากรของส่วนราชการประจำจังหวัด ซึ่งมีจำนวน 33 ส่วนราชการ เพื่อที่จะได้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากยิ่งขึ้น รวมถึงศึกษาจากกลุ่มหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานภายในศาลากลางจังหวัดสตูล ซึ่งไม่ได้ศึกษาครอบคลุมทั่วทั้งจังหวัด ถ้ามีการเพิ่มกลุ่มประชากรที่ศึกษาอาจจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งต้องใช้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกภาคส่วน

2.2 ควรมีการศึกษาในตัวแปรด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยนโยบายและการบริหาร ภาวะผู้นำ ความมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จในการทำงานเพื่อให้ครอบคลุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2.3 งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ดังนั้น สำหรับการศึกษานี้ในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในช่วงสถานการณ์ปกติ หรือในช่วงที่การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 คลี่คลายลง เพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมโรค. (6 มกราคม 2565). สำนักสื่อสารความเสี่ยงฯ กรมควบคุมโรค. ค้นจาก https://ddc.moph.go.th/brc/news.php?news=22710&deptcode=brc&news_views=540.
- ณรงค์เดช โกรตนะ. (2563). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 3(2), 79-88.
- ปานทิพย์ อิมจิต. (2562). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายยุติธรรมกรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา. (หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- รุจิรา แดงฉำ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(2), 1-12.
- แรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2564, จากวิกิพีเดีย <https://th.wikipedia.org/wiki/แรงจูงใจ>
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สราวลี แสงแสวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y. (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สำนักงานจังหวัดสตูล. (2564). ข้อมูลทั่วไปจังหวัดสตูล (พ.ศ. 2564). สตูล : สำนักงานจังหวัดสตูล ตำบลพิมาน อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล.
- สุภาวดี ศรีมันตะ. (2560). การบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- Phramaha Thach Minh Trung. (2562). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารพุทธจิตวิทยา, 4(1), 91-102.