

เรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์

ผู้เขียน นางสาวสิริน สุริยวงศ์

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อุทยา ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพรัช ตระการศิรินนท์ กรรมการ

อาจารย์พนม กุณาวงค์ กรรมการ

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ 2) เพื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ 3) เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์

วิธีการศึกษา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา และเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเป้าหมายที่เป็นบุคลากรทั้งหมดขององค์การสวนพฤกษศาสตร์จำนวน 82 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาสรุปลงได้ดังนี้

1. ปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ถ้าองค์การหาทางตอบสนองให้บุคลากรได้รับปัจจัยจูงใจมากเท่าใดจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงมากขึ้นเท่านั้น และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในระดับต่ำ และถ้าองค์การเพิ่มปัจจัยจูงใจให้บุคลากรมากขึ้นจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงประเภทบุคลากรคือลูกจ้างและพนักงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การสวนพฤกษศาสตร์นั้นมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่มีบางปัจจัย เช่น ค่าตอบแทน นโยบายที่มีความพึงพอใจในระดับที่ไม่สูง

3. ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ องค์การควรมีการทบทวน ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบขององค์การที่ล้าสมัย เข้มงวด ขึ้นตอนมากให้มีความยืดหยุ่นและทันสมัย มีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โบนัสและการประเมินผลงาน ควรมีมาตรฐานมีตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน และมีการจัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะ คุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีการแจ้งนโยบาย เป้าหมาย ตลอดจนแนวทางการทำงานให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบก่อนเสมอเพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดความกระจำจัดเจนและเตรียมความพร้อมได้ทัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การทุกชั้นตอน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

<b>Independent Study Title</b>	Motivation in the Performance of Botanical Garden Organization's Personnel	
<b>Author</b>	Miss Sirin Suriyawong	
<b>Degree</b>	Master of Public Administration	
<b>Independent Study Advisory Committee</b>	Associate Professor Seksin Srivattananukulkit	
<b>Chairperson</b>	Assistant Professor Pairat Trakarnsirinont	Member
	Lecturer Panom Kunawong	Member

### ABSTRACT

The independent study entitled, "Motivation in the Performance of Botanical Garden Organization's Personnel", is aimed 1) to study factors affecting motivation and satisfaction of the Botanical Garden Organization's personnel, 2) to analyze the level of their motivation and satisfaction, and 3) to propose some solutions to different shortcomings in order to increase efficiency of their performance.

It is a descriptive research, data of which are collected from the target group of 82 persons, who are the personnel of the Botanical Garden Organization. Tools for data collection are constructed questionnaires.

Results of the study are summarized as follows:

1. Supportive factors have a positive relation with satisfaction at a medium level. The more Botanical Garden Organization tries to respond to personnel's motivation, the more it positively affects their satisfaction. And motivational factors have a positive relation with satisfaction at a low level. Additionally, if the organization give more motivation, it will accordingly enable them to be more satisfied with their work. As regards personal factors, only personnel in the employee and contracted officer category show some relation with such motivation.

2. Level of motivation in the performance of Botanical Garden Organization's personnel is scaled at a high level. Yet, satisfaction in their performance is also recorded at a high level,

while some factors, such as honorarium, satisfactory policy and so forth, are not found at a high level.

3. As regards suggestions and means to cope with the shortcomings in order to raise the efficiency of their performance, the Organization should review and amend its rules and regulations that are outdated, strict but sluggish. At the same time, the Organization should provide them with incumbency and bonus, including proper assessment of their work through clear-cut procedures and criteria. In addition, the agency concerned should accord them an in-service training, a study tour and a more study opportunity in order to upgrade their qualification, knowledge and ability. The personnel should also be informed of policy, goal and working strategy in advance in order that they can perceive them and ready themselves for such duty. Additionally, they should be given an opportunity to participate in determining the policy and its means in every operation process of the Organization.