

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ

The Motivation for The Performance of Personnel of Bang Phriang Subdistrict

Administrative Organization

สมพร ธนโชติโกคินกุล

Somporn Thanachotphokhinkun

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร 10240

Master of Business Administration Program, faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng

University, Bangkok Thailand 10240 e-mail thanachotphokhinkun@gmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ จำนวน 188 คน ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) สถิติ t-test (Independent sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ โดยรวมอยู่ในระดับสูง อายุ และประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกูลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ข้อเสนอแนะบุคลากรไม่ได้รับการตอบสนองต่อปัจจัยสนับสนุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกูลเท่าที่ควร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงอัตราเงินเดือนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจ

Abstract

The research objectives were: 1) to study level of motivation for the performance of personnel of Bang Phriang Subdistrict Administrative Organization 2) to study importance level of hygiene factors for performance motivation 3) to study correlation between hygiene factors and motivation for the performance. This research was a quantitative research, The population participating in this research was 188 personnel of Bang Phriang Subdistrict Administrative Organization. The instrument used questionnaires to collect data. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient, and a test of independent sample, One-Way ANOVA. The statistical significance was set at the .05 level. The results of the study were as follows: The overall motivation for performance of Bang Phriang Subdistrict Administrative Organization personnel was at a high level. Age and type of personnel different there were different performance motivation. Gender, education level, income, and years of work different there was no difference in motivation for performance. The overall hygiene factors important were high level. Policy and Administration and Supervisor quality, it was positively correlated with a high level of performance motivation. Salary and other benefits had a relatively high positive correlation, statistically significant at the level of .05. The recommendations were as follows: Personnel was not responding to salaries and other benefits as they should. The Administrator should focus on improving the salary and welfare to be appropriate for the economic conditions.

Keywords: motivation for the performance, hygiene factors

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 14 มาตรา 249 ภายใต้บังคับมาตรา 1 ให้มีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ตามวิธีการและรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายบัญญัติ และมาตรา 250 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ตามกฎหมายบัญญัติและวรรคห้า กฎหมายตามวรรคหนึ่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อเป็นการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประชาชนเป็นส่วนใหญ่ การป้องกันการทุจริต และการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ และต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และการป้องกันการก้าวร้าวการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2560:74) องค์กรบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็น

กลยุทธ์หนึ่งที่ทำขึ้นสำหรับใช้ในการบริหารงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ มีความพร้อมที่จะให้บริการประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ โดยรวมและจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร

2) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพศแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 รายได้ต่อเดือนต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยสนับสนุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (Salaries and other Benefits) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยสนับสนุน ด้านนโยบายและการบริหาร (Policies and Administration) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยสนับสนุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervisor quality) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- 1) เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ
- 2) นำข้อมูลประกอบการวางแผนดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ
- 3) เพื่อส่งเสริมการเพิ่มระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ

ขอบเขตการวิจัย

- 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุน
- 2) ขอบเขตด้านประชากร: ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ จำนวน 188 คน
- 3) ขอบเขตด้านพื้นที่: พื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ จังหวัดสมุทรปราการ
- 4) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา
 - ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทของบุคลากร
 - : ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว (Salaries and other Benefits) ด้านนโยบายและการบริหาร (Policies and Administration) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervisor quality)
 - ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Progression)

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงจูงใจได้มีการอธิบายไว้นานกว่า 60 ปีมาแล้ว โดย McClelland (1953) ได้อธิบายไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะทำสิ่งใดก็ตามให้บรรลุผลสำเร็จโดยการตั้งเป้าหมายของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จจะกำหนดเป้าหมายให้สามารถแข่งขันกับมาตรฐานความเป็นเลิศ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลมีความต้องการประสบความสำเร็จมากขึ้น (McClelland, 1953) เช่นเดียวกับ Murray (1938) ที่กล่าวว่าหากต้องเผชิญกับงานที่ยากบุคคลจะมุ่งมั่นแข่งขันเพื่อชัยชนะเพื่อให้เกิดการยอมรับ (Murray, 1938) นอกจากนี้ Atkinson (1964) ได้เสนอว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จจะมีแรงจูงใจที่อยากประสบความสำเร็จสูง บุคคลประเภทนี้จะมุ่งหาวิธีที่ทำให้ประสบความสำเร็จใช้แรงจูงใจภายนอก เช่นเดียวกับ Ryan และ Deci (2000) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการทำให้บุคคลมีแรงกระตุ้น จูงใจให้ทำงานจนสำเร็จ โดยแรงจูงใจนั้นมีตั้งแต่แรงจูงใจระดับน้อยไปจนถึงแรงจูงใจระดับมาก (Ryan และ Deci, 2000) ทฤษฎีที่จะกล่าวถึงเพื่ออธิบายการเกิดแรงจูงใจของบุคคลมีรายละเอียด ดังนี้ Maslow (1954) เสนอทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์มีความต้องการหลาย

ระดับเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง โดยมาสโลว์แบ่งความต้องการออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) 4) ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) และ 5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ต่อมา Herzberg, Mausner และ Snyderman (1959) ก็ได้ทำการศึกษาและเสนอแนวคิดในเรื่องเดียวกัน โดยมุ่งพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยสองกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความไม่พอใจแก่บุคลากรได้ ได้แก่ 1) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) 4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) 5) นโยบายและการบริหารองค์การ (Company Policy และ Administration) 6) สภาพการทำงาน (Working Condition) และ 7) เงินเดือน (Salary) และปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วยปัจจัยเหล่านี้ 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) 2) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะของงาน (Work Itself) 4) ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) และ 6) ความเจริญเติบโต (Growth) จากปัจจัยทั้งสองกลุ่มที่กล่าวไปข้างต้น สรุปว่าปัจจัยอนามัยเป็นเพียงปัจจัยที่ช่วยขจัดความไม่พอใจเท่านั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่สูงขึ้นและมีผลการทำงานที่ดีขึ้น McClelland (1964) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการ (Theory of Needs) แบ่งออกเป็นความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) 2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) 3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ต่อมา Alderfer (1972) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (ERG: Existence-Relatedness-Growth Theory) แบ่งความต้องการของมนุษย์ใหม่มีเพียง 3 ประการ ได้แก่ 1) ความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ (Existence Needs: E) 2) ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs: R) 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) และทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) McGregor เสนอทฤษฎีที่อธิบายความแตกต่างในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นทัศนคติในทางลบ (Negative View) เรียกว่า “ทฤษฎี X” และลักษณะที่สองเป็นทัศนคติในทางบวก (Positive View) เรียกว่า “ทฤษฎี Y” หลังจากผู้บริหารพิจารณากลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล จะพิจารณาว่าควรจะควบคุมบังคับบัญชาและจูงใจให้เข้ากับกรอบของทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสมมติฐานในการพิจารณา ถูกลูกนี้ ทฤษฎี X ผู้บริหารที่เห็นว่า พนักงานมีพฤติกรรมตามทฤษฎี X เขาจะเชื่อว่า 1) สำหรับพนักงานที่ไม่ชอบการทำงานแล้ว ถ้าเป็นไปได้พวกเขาจะพยายามหลบหลีกงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 2) เนื่องจากพนักงานไม่ชอบงาน จำเป็นจะต้องบังคับควบคุมหรือข่มขู่ เพื่อที่จะทำให้พวกเขาได้ทำงานได้ตามเป้าหมาย 3) พนักงานจะปิดความรับผิดชอบและจะรับเพียงคำสั่งที่เป็นทางการ 4) พนักงานส่วนใหญ่จะต้องการความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด และมักจะขาดความกระตือรือร้น ส่วนทฤษฎี Y ผู้บริหารที่เห็นว่า พนักงานมีพฤติกรรมตามทฤษฎี Y โดยผู้บริหารจะเชื่อว่า 1) พนักงานจะถือว่าการทำงานเป็นเรื่องธรรมชาติเช่นเดียวกับการเล่นหรือการพักผ่อน 2) ผู้ชายและผู้หญิงจะสามารถกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองได้ หากเขามีเป้าหมายที่ชัดเจน 3) โดยทั่วไปบุคคลสามารถเรียนรู้ที่จะยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ 4) ความสามารถที่จะตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพมีอยู่ในตัวบุคคลทุกคน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในบุคลากรขององค์การ ได้รับอนุญาตจากหัวหน้าหน่วยงานให้ทำวิจัยได้ จึงมีความสะดวกในการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพียง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาปรับปรุงแบบสอบถามให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษากำหนดแบบสอบถามให้ครอบคลุมแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่จะทำให้อรรถาธิบายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพียง และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความโครงสร้างของแบบสอบถามและความแม่นยำ (Validity) แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสังกัดอื่น เพื่อหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อถือเท่ากับ .987 ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์เชิงปริมาณโดยการจำแนกข้อมูลตามกระบวนการ แล้วจึงนำมาตีความสร้างข้อสรุปและทำการสังเคราะห์เพื่ออภิปรายผลในเชิงพรรณนา (Descriptive) และเชิงอนุมาน (Inferential)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจรายด้านและภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	7.68	1.72	สูง
ด้านการยอมรับนับถือ	6.98	2.00	ค่อนข้างสูง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	6.98	2.36	ค่อนข้างสูง
รวม (N = 188)	7.22	2.02	สูง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพียงในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 7.22 คะแนน S.D. = 2.02) โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด (เฉลี่ย 7.68 คะแนน S.D. = 1.72) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระดับต่ำที่สุด (เฉลี่ย 6.98 คะแนน S.D. = 2.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 7.99 คะแนน S.D. = 1.55) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับการประเมินผลงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 7.34 คะแนน S.D. = 1.78) สำหรับด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 7.42 คะแนน S.D. = 1.64) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับรางวัลยกย่อง (ค่าเฉลี่ย 6.63 คะแนน S.D. = 2.26) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (ค่าเฉลี่ย 7.31 คะแนน S.D. = 2.10) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

(ค่าเฉลี่ย 6.77 คะแนน S.D. = 2.55) เมื่อจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 7.40 คะแนน S.D. = 1.90) กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ค่าเฉลี่ย 7.56 คะแนน S.D. = 2.01) กลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 7.73 คะแนน S.D. = 1.44) กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 7.91 คะแนน S.D. = 1.28) กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 7.42 คะแนน S.D. = 1.96) และกลุ่มพนักงานส่วนตำบล (ค่าเฉลี่ย 7.64 คะแนน S.D. = 1.50) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด (15)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยสนับสนุนรายด้านและภาพรวม

ปัจจัยสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	6.92	2.16	ค่อนข้างสูง
ด้านนโยบายและการบริหาร	7.13	1.55	สูง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	7.93	1.98	สูง
รวม (N = 188)	7.32	1.89	สูง

ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 7.32 คะแนน S.D. = 1.89) ด้านการปกครองบังคับบัญชามีระดับความสำคัญต่อปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจสูงสุด (เฉลี่ย 7.93 คะแนน S.D. = 1.98) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องมีระดับความสำคัญต่อปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจต่ำที่สุด (เฉลี่ย 6.92 คะแนน S.D. = 2.16) เมื่อพิจารณาด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับสิทธิลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน หยุดตามประเพณีอย่างเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 8.01 คะแนน S.D. = 1.76) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 6.41 คะแนน S.D. = 2.34) สำหรับด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 7.36 คะแนน S.D. = 2.00) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 6.98 คะแนน S.D. = 1.97) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 7.79 คะแนน S.D. = 2.08) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาภิรยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน (ค่าเฉลี่ย 7.41 คะแนน S.D. = 2.02) (11)

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	การยอมรับนับถือ	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	0.80**	0.79**	0.75**	0.68**
เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	0.65**	0.55**	0.60**	0.60**
นโยบายและการบริหาร	0.78**	0.75**	0.74**	0.64**
การปกครองบังคับบัญชา	0.73**	0.78**	0.66**	0.58**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม ($r = 0.80$) ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($r = 0.79$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r = 0.75$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม ($r = 0.65$) ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านมีระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ 1) สำหรับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($r = 0.55$) 2) ด้านการยอมรับนับถือ ($r = 0.60$) และ 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.60$) สำหรับด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม ($r = 0.78$) ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านมีระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($r = 0.75$) 2) ด้านการยอมรับนับถือ ($r = 0.74$) 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.64$) และด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม ($r = 0.73$) ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านมีระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($r = 0.78$) 2) ด้านการยอมรับนับถือ ($r = 0.66$) 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.58$) (13)

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากข้อค้นพบตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ โดยรวม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีระดับแรงจูงใจสูงสุด และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระดับต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวลัยพร สันตานนท์ (2554) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับบรรณฤทธิ์ ศรีอาจ (2540) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับบุษบา เจริช (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (8)

2. ระดับความสำคัญของปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ พบว่า ปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับความสำคัญต่อปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจสูงสุด และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกุลมีระดับความสำคัญต่อปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจต่ำที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวัจ ปฏิญาณวิภาส (2561) ระดับแรงจูงใจตามปัจจัยค่าจูงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านรายได้และค่าตอบแทน และเช่นเดียวกับกนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ (2561) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา ปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านสถานภาพ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือน (11)

3. ปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม ($r = 0.80$) ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($r = 0.79$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r = 0.75$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้อธิบายปัจจัยสนับสนุนกับแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความสำเร็จของงานเมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น การได้รับการยอมรับนับถือจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความสามรถ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกุล นโยบายและการบริหารที่มีแนวทางชัดเจนง่ายต่อการนำไปปฏิบัติจริง และการปกครองบังคับบัญชาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่การปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของนวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการ

ปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (12)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย คือ บุคลากรไม่ได้รับการตอบสนองต่อปัจจัยสนับสนุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ควร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงอัตราเงินเดือนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ
2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำการศึกษาเชิงคุณภาพในรูปแบบของการสนทนากลุ่มหรือการสัมภาษณ์เชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ กิจสวัสดิ์โอสถ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. ภาคนิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุษบา เชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษ, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รณฤทธิ์ ศรีอาจ. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ลินเชื้อธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รวินท์พร สุวรรณรัตน์. (2560). แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.