

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

Motivation Affecting the Performance of Subdistrict Officers, Akat Amnuai District, Sakon Nakhon Province

สุรเดช พลไชย¹ และ ชัยนันท์ธรรณ ขาวงาม²

Suradej Polchai and Chainanthorn Khawngarm

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรคือ พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 101 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษาพบว่า

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

1. พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านการยกย่องและยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

2. พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ที่เพศ อายุและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน, พนักงานส่วนตำบล

Abstract

The research purposes were to study and to compare the motivation affecting the performance of subdistrict officers, Akat Amnuai District, Sakon Nakhon Province classified by the personal factors. The population was the subdistrict officers worked at Subdistrict Administrative Organizations of Akat Amnuai District, Sakon Nakhon Province; the sample group was the 101 officers. The data analysis statistics were the percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent samples), one - way ANOVA, and test for pairwise differences by Scheffe's method.

The research findings were:

1. The subdistrict officers, Akat Amnuai District, Sakon Nakhon Province had the opinions on the motivation affecting the performance found the overall was at a high level, the descending mean were: the life success aspect, the work success aspect, the responsibility aspect,

the respect aspect, the security and safety aspect, the praise and acceptance aspect, and the positions advancement aspect, respectively.

2. The subdistrict officers, Akat Amnuai District, Sakon Nakhon Province with different gender, age, and work experience had the opinions on the motivation affecting the performance did not different.

Keywords: motivation affecting the performance, subdistrict officers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบล คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งในอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งสิ้น 3 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา 2560) ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลอากาศ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม และองค์การบริหารส่วนตำบลนาฮี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่ให้บริการกับประชาชน 4 ด้าน 12 แผน ดังนี้ ก.ด้านบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย 1) แผนการบริหารงานทั่วไป ข.ด้านบริการสังคมและชุมชน ประกอบด้วย 2) แผนงานรักษาความสงบภายใน 3) แผนงานการศึกษา 4) แผนงานสาธารณสุข 5) แผนงานสังคมสงเคราะห์ 6) แผนงานเคหะและชุมชน 7) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน 8) แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ ค.ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย 9) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา 10) แผนงานการเกษตร 11) แผนงานการพาณิชย์ ง.ด้านการดำเนินงานอื่น ๆ ประกอบด้วย 12) แผนงานงบกลาง โดยมีพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันไป ตามลักษณะงานในบทบาทหน้าที่เฉพาะตำแหน่งและตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

เพื่อให้ปริมาณคนมีความสมดุลกับปริมาณงานองค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องวางแผนปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทุกสามปี เนื่องจากมีการรับโอนย้ายจากหน่วยงานอื่น ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้บังคับบัญชาที่จะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงาน เปลี่ยนสายงานเปลี่ยนลักษณะและความรับผิดชอบ เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทั้งคนเก่าและคนใหม่เป็นอย่างมาก ทำให้เกิดปัญหาขึ้น ธรรมชาติของมนุษย์ย่อมต้องการการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากผู้อื่น พนักงานส่วนตำบลก็เช่นเดียวกัน มีความคาดหวังว่าจะได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากองค์กร ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ประกอบกับระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยังดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันและยังไม่ครอบคลุม ถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการนำกฎระเบียบและข้อบังคับของข้าราชการมาใช้โดยอนุโลม แต่บางครั้งระเบียบราชการที่เคร่งครัดและการอิงระเบียบกระทรวงการคลังก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานทั้งสถานที่ในการปฏิบัติงานยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการกำหนดนโยบายจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ซึ่งบางครั้งพนักงานส่วนตำบลไม่ได้รับทราบนโยบายจากผู้บังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร และพนักงานส่วนตำบลในบางตำแหน่งต้องประสานงานในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานที่มีคนเป็นจำนวนมาก ซึ่งบางครั้งอาจไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งภาระงานของพนักงานส่วนตำบลในบางตำแหน่งมีการติดต่อสื่อสารหรือปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานค่อนข้างน้อยทำให้ขาดการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พนักงานส่วนตำบลในฐานะบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ซึ่งส่วนใหญ่ต่างต้องการกำลังใจในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือเต็มบรรยากาศภายในองค์กรให้เกิดความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ภายในองค์กร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในทุกระดับ หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารมีประสบการณ์ และไหวพริบก็สามารถพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพได้ตามต้องการ เพราะได้รับแรงจูงใจจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารขององค์กร เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ความช่วยเหลือ และบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ

ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจศึกษาวิจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ที่เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 101 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์-31 มีนาคม 2566

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (แบบ Independent samples) และ one-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

แนวคิดและทฤษฎี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำรวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ญัตฐา กริทธิธู (2550 : 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีกระบวนการทำงานและผลกระทบต่างๆ ที่มีต่องาน ทำให้องค์การต่างๆ ได้หันมาให้ความสนใจและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างกว้างขวาง เพราะผลจากการศึกษาและวิจัยของยอร์จ เอลตัน มาโย ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนและทุกระดับมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลขององค์การเป็นอย่างมากและในปัจจุบันได้มีผู้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาศึกษาวิจัยเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นการศึกษาวิจัยทางด้านการบริหารงานบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เป็นต้น และในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ไปในปัจจุบันก็ยังคงนำทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้กันอย่างแพร่หลายได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. การรับรู้ในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์การมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถ หรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้นมักจะขึ้นอยู่กับว่า บุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้าเขามีความพอใจในงาน หรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจ หรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ขึ้นการจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมจึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึก และจิตใจของผู้ที่ทำงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรที่ตน

ทำงานอยู่ เมื่อคนมีความพอใจในองค์การของตนแล้ว ก็จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์การของตน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ดังที่ สุริยะ เจียมประชาชนรากร (2549 : 96) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจต่อการทำงานไว้ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและท่าทีที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์การ
5. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบ
7. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ผู้ศึกษาได้พัฒนากรอบแนวคิดการศึกษามาจากทฤษฎีของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg Theory) และคณะ ซึ่งเป็นทฤษฎีหนึ่งที่ถูกกันแพร่หลาย มีชื่อเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) (อ้างถึงใน พรหมทิพย์ กาลธียนันท์, 2543 : 29) และกำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านการยกย่องและยอมรับ และด้านความสำเร็จในชีวิต

ผลการวิจัย

1. พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในชีวิต ($\bar{X} = 3.70$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.55$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.54$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.48$) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านการยกย่องและยอมรับ ($\bar{X} = 3.35$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.25$) ตามลำดับ ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมและราย
ด้าน

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	ด้านความรับผิดชอบ	3.54	0.91	มาก	3
2.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.55	0.78	มาก	2
3.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.25	1.03	ปานกลาง	6
4.	ด้านการยอมรับนับถือ	3.48	0.77	ปานกลาง	4
5.	ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	3.35	0.98	ปานกลาง	5
6.	ด้านการยกย่องและยอมรับ	3.35	0.79	ปานกลาง	5
7.	ด้านความสำเร็จในชีวิต	3.70	0.83	มาก	1
โดยรวม		3.46	0.87	ปานกลาง	

2. พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ที่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
4. พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ผู้ศึกษาอภิปรายผลจากการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. พนักงานส่วนตำบลที่อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ สมชาติ สีหมงคล (2559 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาในครั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านการยกย่องและยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ โดยผู้ศึกษาจะได้นำประเด็นที่ได้จากการศึกษามาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความรับผิดชอบ พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ จิราภรณ์ แสงแก้ว (2566 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าเรื่องที่พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าเรื่องที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมาก ได้แก่ มีความยินดีที่จะ

ทำงานด้านอื่นนอกเหนือจากสายงานตามที่คุณบังคับบัญชาเห็นสมควร รองลงมา ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ และสามารถควบคุมการ ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้

1.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมและราย ชั่วโมงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ อาพาทร พนมเขต (2565 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ทราย จังหวัดร้อยเอ็ด ผล การศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ทราย จังหวัด ร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้าน ความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าเรื่องที่พนักงาน ส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าเรื่องที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานมาก ได้แก่ งานที่ปฏิบัติสำเร็จตรงตามเป้าหมาย รองลงมา งานที่ปฏิบัติ สำเร็จรวดเร็วตามกำหนดเวลา และได้วางแผนงานการปฏิบัติงานและดำเนินการตาม แผนที่วางไว้จนสำเร็จ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศ อำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายชั่วโมงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล จบศรี (2559 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ใน ทิศนะของนักเรียนนายสิบตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนนายสิบตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้าน แรงจูงใจที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าเรื่องที่พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศ อำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าเรื่องที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากได้แก่ มี โอกาสในการได้รับพัฒนาความรู้ประสบการณ์ในการทำงานอยู่เสมอ รองลงมา ได้รับ

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ สมชาติ สีหมงคล (2559 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าเรื่องที่พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าเรื่องที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากได้แก่ ได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ

1.5 ด้านความมั่นคงและปลอดภัย พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าเรื่องที่พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าเรื่องที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากได้แก่ มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ รองลงมา ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการ และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่และมั่นใจในระบบคุณธรรม

1.6 ด้านการยกย่องและยอมรับ พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าเรื่องที่พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าเรื่องที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มีเกียรติและศักดิ์ศรี รองลงมา เพื่อน

ร่วมงานให้ความไว้วางใจ ยอมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และเพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา แนะนำในทั้งด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

1.7 ด้านความสำเร็จในชีวิต พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ อนุชิต แยมยืนยง (2557 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าเรื่องที่พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร มีความคิดเห็นว่าเรื่องที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด มีความภูมิใจในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมา มีสุขภาพที่แข็งแรง และเต็มไปด้วยพลังและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในชีวิตการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ไม่มีผลต่อความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ผลการศึกษาค้นครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จิราภรณ์ แสงแก้ว (2566 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา

พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่เพศและอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ อาพาทร พนมเขต (2565 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษปัจจัยคำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่เพศและอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านความรับผิดชอบ ควรมอบหมายงานด้านอื่นที่นอกเหนือจากงานประจำ ให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรส่งเสริมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จตรงตามเป้าหมาย

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสในการได้รับพัฒนาความรู้ประสบการณ์ในการทำงานอยู่เสมอ

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม

1.5 ด้านการยกย่องและยอมรับ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความภูมิใจในตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

1.6 ด้านความสำเร็จในชีวิต ควรจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพให้กับพนักงานให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรคในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล

2.3 ควรมีการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีที่มีผลต่อทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น

บรรณานุกรม

- จิราภรณ์ แสงแก้ว. (2566). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด. (ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ณัฏฐา กริหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นฤมล จบศรี. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานในทัศนะของนักเรียนนายสิบตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1. (ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สิริยาสาสน์.
- พรณทิพย์ กาลิยานันท์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมชาติ สีหมงคล. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา. (ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- อนุชิต แยมยีนยง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด. (ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา

วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ

Thai Research and Management Journal

อาพาทร พนมเขต. (2565). ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด. (ปริญญาานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.