
แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว
จังหวัดนครสวรรค์

Motivation to Work of Lad Yao Subdistrict Administrative Organization's Staff
in Nakhon Sawan Province

นิภา แสงศิริ*

Nipa Sangsiri

ดร.วาริสรา เหล่าบำรุง**

Dr.Varisara Lawbaumrung

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 12 แห่ง รวมทั้งสิ้น 217 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม (Sample t-test) และวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุน โดยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ ตามลำดับ (2) เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ แต่ อายุ และประเภทของพนักงานที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพศ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุน แต่ อายุ ประเภทของพนักงาน อายุราชการ รายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุนต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (3) การวิเคราะห์ปัจจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ มากที่สุด มาจากด้านการได้รับการยอมรับ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำนายคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มากที่สุด มาจากด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา

คำสำคัญ : แรงจูงใจการปฏิบัติงาน / พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

*นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำโปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ABSTRACT

The purposes of this study were to study (1) the level of motivation to work affects to performance of Lad Yao Subdistrict administrative organization's Staff in Nakhon Sawan province. (2) comparison the motivation to work by personal property of the district Administration organization's staff in Nakhon Sawan province. Population of this research included 217 person of Administration organization's staff from 12 Administration organization in Nakhon Sawan province got the sample size at 186 person. Data collection was done by using the questionnaires. The statistic involved quantitative study presented in percentages, arithmetic mean, and standard deviation. The hypothesis testing employed the sample t-test, One-way analysis of variance and Factor analysis. The findings can be summarized as follows (1) The motivation to work from the motivators factor of the samples at a high level by the sample focus on the successful operation mostly and was followed by responsibility for operations respectively. For motivation to work from hygiene Factor in the medium to high level by the sample focus on the pay and benefits mostly and was followed by the status of the profession respectively. (2) The difference sex education level work time and income weren't affects to the motivation to work from the motivators factor. But the difference age and type of employees were affects to the motivation to work from the motivators factor follow the significant statistically at .05 The difference sex and education level weren't affects to the motivation to work from the hygiene Factor. But the difference age type of employees work time and income were affects to the motivation to work from the hygiene Factor follow the significant statistically at .05 (3) Factor analysis found the motivation to work from the motivators the sample focused on had been accepted by the commander on operation was successful and to be recognized by their colleagues on operation was successful mostly. There from the recognition. And the motivation to work from the hygiene Factor the sample focused on Commander was a new generation of leaders, managers can adjust to the situation and the comments of others mostly. These from Technical supervisor.

Keywords : Motivation to Work / Organization's Staff

บทนำ

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบลก็คือปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผู้บริหารไม่ควรละเลยความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อเป็นการกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความสามารถหรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานสูงก็แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน ไม่อยู่นิ่งเฉื่อยชาและจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและนำเสนอผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจกับพนักงานส่วนตำบล ให้มีความรักและผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนของ เฮิร์ซเบิร์ก Herzberg ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 5) ด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยก้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย 1) ด้านสถานะของอาชีพ 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา 4) ด้านนโยบายและการบริหาร 5) ด้านความมั่นคงในอาชีพ 6) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 7) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 8) ด้านเรื่องราวส่วนตัว และ 9) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างประจำ พนักงานจ้างชั่วคราว รวม 217 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2553)

กลุ่มตัวอย่าง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้การกำหนดขนาดตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie, R.V., & Morgan, D.W.) ได้เท่ากับ 186 คน

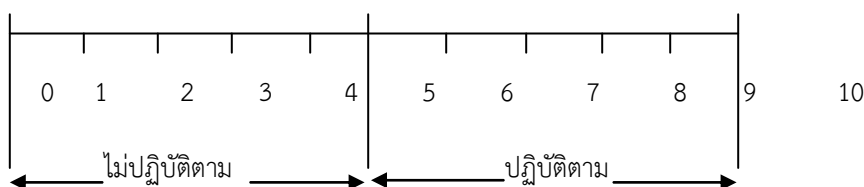
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อความแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยข้อมูลเรื่อง เพศ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ สำหรับข้อความแบบมาตราวัดอัตราส่วน (Ratio Scale) ให้ตอบจำนวนจริงตามมาตรฐานสากล ประกอบด้วยข้อมูลเรื่อง อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์โดยพิจารณาสร้างขึ้นจากตัวแปรที่ศึกษา จำนวน 10 ด้าน ดังมีรายละเอียดดังนี้ (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factor) ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านคุณลักษณะของงาน (2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบาย การบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นคำถามแบบให้คะแนน (Interval Scale) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นกับข้อความจากแบบสอบถามว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด หากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากให้คะแนนเต็ม 10 หากไม่มีการปฏิบัติตามให้ 0 และหากปฏิบัติตามในระดับอื่นให้คะแนนตามสากลการให้คะแนน

โดยมีค่าความแตกต่างของแต่ละระดับดังนี้



ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจากคำถามที่ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ในคำถามปลายปิด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ตำแหน่งงาน (5) อายุราชการ และ(6) อัตราเงินเดือน

ตัวแปรตาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (2) ด้านการได้รับการยอมรับ (3) ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (4) ด้านความก้าวหน้า (5) ด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน (1) ด้านสถานะของอาชีพ (2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

และเพื่อนร่วมงาน (3) ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา (4) ด้านนโยบายและการบริหาร (5) ด้านความมั่นคงในอาชีพ (6) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (7) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (8) ด้านเรื่องราวส่วนตัว (9) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (10) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาวที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะต่างๆ ดังนี้

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิต (Arithmetic Mean)
4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติสำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีมากกว่าหนึ่งตัว (Multivariate Statistics)

1. ทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม (Independent t-test Statistic)
2. การวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว (One-way Analysis of Variance หรือ ANOVA)
3. การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	23.68	12	30	3.56
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	22.68	3	30	4.84
3. ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	23.43	1	30	4.82
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	21.37	0	30	6.53
5. ด้านคุณลักษณะของงาน	22.25	0	30	5.22

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านคุณลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ด้านสถานะของอาชีพ	24.15	7	30	4.41
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	22.66	0	30	5.87
3. ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา	22.30	1	30	5.73
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	21.88	0	30	5.93
5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	22.67	0	30	5.87
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	22.70	0	30	5.12
7. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	24.34	0	40	8.43
8. ด้านเรื่องราวส่วนตัว	20.51	0	30	7.94
9. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	21.13	0	30	8.01

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุนของกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจจากปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านเรื่องราวส่วนตัว ตามลำดับ

ตารางที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประเภทของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากปัจจัยจูงใจ	ประเภทของพนักงาน					สถิติทดสอบ
	พนักงาน ส่วน ต่ำบล	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ทั่วไป	อื่น ๆ	
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย	23.54	23.46	24.33	24.33	24.50	F = .448 sig = .774
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	3.44	3.12	5.49	4.27	1.38	
ด้านการได้รับการยอมรับ ค่าเฉลี่ย	22.31	22.65	23.07	23.28	25.17	F = .599 sig = .664
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	4.93	3.98	8.44	4.34	1.72	
ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย	24.33	22.19	21.20	25.17	26.17	F = 3.941 sig = .004
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	3.14	5.01	8.69	4.84	2.32	
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าเฉลี่ย	22.14	20.41	20.93	20.67	25.67	F = 1.377 sig = .244
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	6.03	6.39	9.31	7.04	2.66	
ด้านคุณลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ย	22.83	21.77	20.53	21.94	25.50	F = 1.403 sig = .235
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	4.19	4.63	9.44	6.85	2.07	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประเภทของพนักงานที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน โดยประเภทของพนักงานให้ความสำคัญ ประเภทพนักงานอื่นๆ มากที่สุด รองลงมาลูกจ้างทั่วไป รองลงมาลูกจ้างประจำ รองลงมาพนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานส่วนต่ำบล ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน
 ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้าน
 คุณลักษณะของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ	1	2	3	4	5
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1. สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี	.926				
2. สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	.904				
3. รู้สึกเกิดความพอใจและปลอบปล้ำในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	.863				
ด้านการได้รับการยอมรับ					
1. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ		.948			
2. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ		.948			
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ		.902			
ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน					
1. พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้รับอำนาจ			.879		
2. ในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบหรือควบคุม อย่างใกล้ชิด			.840		
3. งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ของท่าน			.909		
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
1. ได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม				.891	
2. โอกาสได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ				.905	
3. รู้สึกเกิดความพอใจและปลอบปล้ำในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ				.802	
ด้านคุณลักษณะของงาน					
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความริเริ่ม สร้างสรรค์					.927
2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่าง เต็มที่					.939
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน					.849
Total	2.42	2.61	2.30	2.26	2.46
% of Variance	80.69	87.06	76.81	75.16	82.02
Cumulative %	80.69	87.06	76.81	75.16	82.02

จากตารางที่ 4 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัย โดยการถ่วงน้ำหนัก (Factor Loading) ของแรงจูงใจจาก
 ปัจจัยจูงใจทั้งหมด พบว่า จากปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งหมด อธิบายการผันแปรได้ร้อยละ
 80.69 ปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับทั้งหมด อธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 87.06 ปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานทั้งหมด อธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 76.81 ปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพทั้งหมด อธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 75.16 ปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ โอกาสได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน อธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 82.02 ปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านคุณลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ และสำหรับแรงจูงใจจากปัจจัยค้ำจุน ให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านเรื่องราวส่วนตัว ตามลำดับ

จากการค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีอนันต์ สีตางาม (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและผลสำเร็จของงาน ของพนักงานส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร พบว่า แรงจูงใจขององค์กรในการปฏิบัติงานโดยรวมตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล พบว่า แรงจูงใจขององค์กรมีต่อผลสำเร็จของงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรະ บุญปลอด (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา มีแรงจูงใจทุกด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกันต่อ เพศ และระดับการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัญญา กำจร (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ และระดับการศึกษา แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ อายุ ประเภทของพนักงาน อายุราชการ และรายได้ที่ต่างกันจะมีความแตกต่างต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญธิตา ประโยชิต (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ กัณธิมา (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างกันในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. การวิเคราะห์ปัจจัย โดยการถ่วงน้ำหนัก (Factor Loading) แรงแจ้งใจจากปัจจัยใจทั้งหมด พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลาดยาว ให้ความสำคัญในเรื่องความสามารถในปฏิบัติงานได้ ประสพผลสำเร็จเป็นอย่างดี การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสพผลสำเร็จ และการ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสพผลสำเร็จ งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีโอกาสได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ และ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

แรงแจ้งใจจากปัจจัยค่าจุนทั้งหมด พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลาดยาว ให้ความสำคัญในเรื่อง ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานมีความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน มีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่สามารถปรับการบริหาร ให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ต้องการให้การบริหารงานในหน่วยงานของมี กฎระเบียบและมีความชัดเจนที่เหมาะสม มีความรู้สึกว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง ต้องการให้หน่วยงานมีอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกไว้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ต้องการให้หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีอาหารกลางวันสำหรับพนักงาน ทั้งนี้พนักงานส่วนใหญ่ไม่คิดที่จะย้าย หน่วยงานไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานแห่งใหม่ และ ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนเปิดกรอบตำแหน่งงานให้สูง กว่าเดิมได้

จากสมมติฐานของการวิจัย : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอ ลาดยาวที่ต่างกันจะมีแรงแจ้งใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันมีผลต่อ แรงแจ้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ สามารถแยกได้เป็น 2 กลุ่ม เนื่องจาก เพศ และระดับการศึกษาที่ ต่างกันนั้นไม่มีผลต่อแรงแจ้งใจในการปฏิบัติงาน แต่ อายุ ประเภทของพนักงาน อายุราชการ และรายได้ ที่ต่างกัน จะมีแรงแจ้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล สีหนาง (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงแจ้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ เมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า ด้านความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ตำแหน่ง ประสพการณ์ในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือนไม่มีความแตกต่างกันต่อแรงแจ้งใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ จากการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้ค้นพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลาดยาว นครสวรรค์ ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจในระดับมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นเป็นเรื่องแรกที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุน จากการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้ค้นพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลาดยาว นครสวรรค์ ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจจากปัจจัยค้ำจุนในระดับปานกลางถึงมาก ซึ่งปัจจัยค้ำจุนที่พนักงานให้ความสำคัญกับด้านด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด โดยที่พนักงานคาดหวังที่จะได้รับโบนัสในทุกปี ได้รับเงินเดือนและค่าครองชีพที่เหมาะสม สำหรับเรื่องของอาหารกลางวันและที่พักไม่ใช่เรื่องที่สำคัญมากนักสำหรับพนักงาน เพราะส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่และองค์กรไม่ได้มีนโยบายในการจัดอาหารกลางวัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยสามารถต่อยอดการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถทราบถึงผลที่ได้จากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอย่างแท้จริง ว่าปัจจัยในแต่ละด้านจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือสามารถสร้างประสิทธิภาพของงานไปในทิศทางเดียวกัน หรือไม่ได้มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่าพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นให้ความสำคัญกับแรงจูงใจแต่ละด้าน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ซึ่งหากพนักงานได้รับแรงจูงใจจากการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีแล้ว ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานหรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานควรจะอยู่ในระดับมากตามไปด้วย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคตหากสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาแรงจูงใจด้านต่างๆ ให้เกิดความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชนัญธิดา ประโยชริต. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วัชรระ บุญปลอด. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศรีอนันต์ สีตางาม. (2550). แรงจูงใจและผลสำเร็จของงานพนักงานส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุกัญญา กำจร. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัด กาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุภพ กันธิมา. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรรถพล สีหนาจ. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

References

- Bunpod, W. (2008). Employee motivation in the performance of the organization in Phayao. Master's thesis, University degree in general management.
- Kamjon, S. (2008) Employee motivation in the performance of the organization in the district on behalf of Boston Marathon. Master's thesis, Mahasarakham Rajabhat University.
- Kantima, S. (2007). Employee motivation in the performance of the Chiang Mai Municipality. Master's thesis, Chiang Mai University.
- Prayocharit, C. (2004). Motivation in the performance of personnel working in the area of the district, Mahasarakham. Master's thesis, Mahasarakham University.
- Seedangam, S. (2007). Employee motivation and achievement of the district : A case study management organization Pibolmagsahar parish in the district. Master's thesis, Khon Kaen University.
- Seehanad, A. (2007). Employee motivation in the performance of the organization in the city register. Login or register. Master's thesis, Khon Kaen University