

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล  
อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ<sup>1</sup>

**MOTIVATION THAT AFFECTS THE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL'S WORK  
PERFORMANCE OF HUA THALE SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATION PERSONNEL BAMNET NARONG DISTRICT  
CHAIYAPHUM PROVINCE**

ชัยมงคล นิลประทีปปรีชา<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล จำนวน 64 คน ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ T-Test, F-Test และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านนโยบาย และการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## **Abstract**

This research objective is to study the motivation in the performance of Hua Thale Subdistrict Administrative Organization personnel. Bamnet Narong District Chaiyaphum Province is quantitative research. A questionnaire was used as a tool to collect data. The sample group is personnel of Hua Thale Subdistrict Administrative Organization, totaling 64 people, analyzed data using frequency, percentage, mean, standard deviation. Hypothesis testing using T-Test, F-Test, and multiple regression analysis.

The results of the research concluded that personal factors such as gender, age, and educational level average monthly income, different segments, and length of service. There is a level of effectiveness in the work of Hua Thale Subdistrict Administrative Organization personnel. Bamnet Narong District Chaiyaphum Province. Overall and on each side no different. And success factors of the work, in terms of being accepted and respected, responsibility, advancement in position, compensation and welfare, relationships in work and policy and administration. It is a factor that affects the effectiveness of the work of the Hua Thale Subdistrict Administrative Organization. Bamnet Narong District Chaiyaphum Province. While the factors related to the nature of the work performed, working environment and governance, It does not affect the effectiveness of the work of the Hua Thale Subdistrict Administrative Organization. Bamnet Narong District Chaiyaphum Province.

Keywords: Motivation/ Effectiveness in work performance

## ความสำคัญของปัญหา

การบริหารในหน่วยงานหรือองค์กรทุกประเภท ทุกขนาด จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารขององค์กรซึ่งมนุษย์แต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความรู้ ความสามารถที่จะพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นในการบริหารบุคลากรจะต้องตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่า เช่นเดียวกับการบริหารสินค้า การบริหารงานหรือการบริหารทางเทคโนโลยี เพราะคุณค่าของคนอยู่ที่ความรู้ ทักษะและความสามารถของแต่ละคน ซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นเจ้าของคุณค่าเหล่านั้น แต่ด้วยบุคคลต่างหากที่เป็นเจ้าของความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง เมื่อบุคคลลาออกจากองค์กรจึงนำเอาความรู้ ทักษะและความสามารถนั้นออกไป ส่งผลให้องค์กรสูญเสียคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ไปด้วย องค์กรจะต้องกำหนดกลยุทธ์ในการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเกิดการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด แต่บางครั้งองค์กรก็ต้องพบกับปัญหาบุคลากรไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ ดังนั้นจึงไม่มีประโยชน์ที่องค์กรจะมีบุคลากรที่ล้วนแล้วแต่มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่สามารถแสดงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคคลจะมีความรู้ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรของตนให้สามารถทุ่มเทกับการทำงานให้ องค์กรได้อย่างเต็มที่(โชติกา ระโส , 2555)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยนำผลที่ได้จากการศึกษา นำไปใช้ในการวางแผน พัฒนาและแก้ไขในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยทะเลต่อไป

## คำถามในการวิจัย

1. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับใด
2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ แตกต่างกันหรือไม่
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลหรือไม่ ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

## สมมติฐานการวิจัย

- ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดสมมติฐานการศึกษา ไว้ดังนี้
- สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
  - สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 64 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

### 4. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้ ทำการศึกษาตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566 - เดือน กันยายน พ.ศ. 2566

## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) ข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เอกสารทางวิชาการ บทความ และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ แบ่งออกเป็น ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 16 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 8 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 20 คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 19 คน รวมทั้งสิ้น 64 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 64 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้  
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

### 1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 6 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) ระดับการศึกษา
- 1.4) รายได้ต่อเดือน
- 1.5) ส่วนงาน
- 1.6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

### 2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

#### ปัจจัยจูงใจ

- 2.1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.4) ด้านความรับผิดชอบ
- 2.5) ด้านความก้าวหน้า

#### ปัจจัยค้ำจุน

- 2.6) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.7) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน
- 2.8) ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร
- 2.9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

### 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- 1.1) ด้านคุณภาพงาน
- 1.2) ด้านปริมาณงาน
- 1.3) ด้านระยะเวลา
- 1.4) ด้านค่าใช้จ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ส่วนงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) รวมทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ จากกรอบทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ เพื่อการปรับปรุง ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรง (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตรวจสอบถึงความถูกต้อง ครบถ้วน ความสอดคล้องและตรงประเด็นของชุดคำถาม รวมถึงการใช้ภาษาให้เหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ เพื่อนำคำแนะนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการวิเคราะห์ความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990) (Cronbach's alpha coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทุกข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.7 จากนั้นเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว จึงนำไปจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้กับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาและวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

5.1) ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอป่าหน่อกองระงค์ จังหวัดชัยภูมิ ประสานงานเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยทะเล

5.2) ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่จะต้องตอบแบบสอบถาม ด้วยตนเอง พร้อมกำหนดเวลาการขอรับแบบสอบถามคืน

5.3) นำแบบสอบถามข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ดังนี้

- 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติ พื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการ วิเคราะห์สถิติอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ T – test และ F – test
- 3) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ใช้ One-Way ANOVA สำหรับเกณฑ์ในการแปล ความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดไว้ดังนี้  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด



## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปประกอบการพิจารณาวางแผน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) มาจากกลุ่มความคิดต่าง ๆ โดยมีความเชื่อมโยงกับทฤษฎีทางด้านความพึงพอใจในงาน (Theory of Job Satisfaction) โดยแนวคิดแรงจูงใจเป็นการตั้งสมมติฐานเพื่อทำให้ได้ซึ่งความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ อันประกอบด้วยสาเหตุของการกระทำ สิ่งเร้าหรือกระตุ้นให้เกิดการกระทำดังกล่าว โดยประกอบด้วยทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow (Maslow, 1970) เป็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ ที่เป็นปัจจัยส่งเสริมที่สำคัญต่าง ๆ อันก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดย Abraham Maslow เป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Human Need) โดยตั้งสมมติฐานของการจูงใจไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งกระตุ้นสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ความต้องการจึงจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจได้
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

นอกจากนี้ Abraham Maslow แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์มีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์แบ่งได้เป็น 5 ลำดับขั้น โดยแรงจูงใจในขั้นต่ำจะต้องได้สมปรารถนาก่อนที่จะได้แรงจูงใจขั้นสูงขึ้น แบ่งออกเป็นดังนี้

### ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)

ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ตามความคิดของ Abraham Maslow ความต้องการนี้ถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งจะขาดไม่ได้ ประกอบด้วย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่

อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานแล้วมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก และความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

### ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)

เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัยตามมา ความต้องการด้านความปลอดภัยดังกล่าวอาจแบ่งเป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกาย เช่น ปลอดภัยจากอุบัติเหตุโจรผู้ร้ายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ หรือมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงาน โดยมีบำเหน็จบำนาญหรือได้เงิน ชดเชยในการเลี้ยงชีพ เป็นต้น

### ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

ความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน หรือความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

### ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem Needs)

ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะหรือความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง ความต้องการในขั้นนี้จะมีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

### ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self Actualization Need)

ความต้องการนี้เป็นความต้องการสูงสุดที่บุคคลที่จะปรารถนาประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต ปรารถนาเป็นในสิ่งที่ตนคาดหวังไว้ ได้ทำอะไรตามที่ต้องการทำ และมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำความต้องการขั้นนี้ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการการยกย่องและยอมรับได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่มีความต้องการขั้นนี้ได้จึงมีไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างพอเพียงนั้นก็ยากอยู่แล้วและปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สี่เท่านั้น ความต้องการขั้น

สุดท้ายนี้จะเกิดขึ้นแก่บุคคลที่ได้รับความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการลำดับต้นๆ เป็นอย่างดีแล้วเท่านั้น ก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้



ภาพประกอบ ลำดับขั้นแรงจูงใจของ Maslow

### ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Motivator-Hygiene Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg, Frederick, 1959) หรือทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีที่ศึกษาสาเหตุการจูงใจบุคคลให้ทำงาน สามารถจำแนกออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถอธิบายองค์ประกอบของปัจจัยได้ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน รวมถึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจให้บุคคลในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรได้
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่บุคคลมีต่อลักษณะงาน งานที่ทำ มีความท้าทาย น่าสนใจ มีความเหมาะสมกับตน

4. ความรับผิดชอบในงานที่ทำ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายงาน และหน้าที่ในการรับผิดชอบการทำงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานให้สูงขึ้น มีโอกาสในการพัฒนาตนเองมากขึ้น หากความรู้เพิ่มเติมจากการพัฒนาอบรมขององค์กร

ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเป็นปัจจัยที่อาจไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายบริษัทและการบริหารงาน (Company Policy And Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานองค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Company Policy And Administration) หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงขององค์กร องค์กรมีความยั่งยืนมั่นคง และมั่นคงในอาชีพ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความเหมาะสมในการทำงานหรือไม่ เช่น ชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน อุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอต่อการใช้งาน แสงสว่าง บริเวณการทำงานมีอากาศถ่ายเท ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อตัวบุคคล

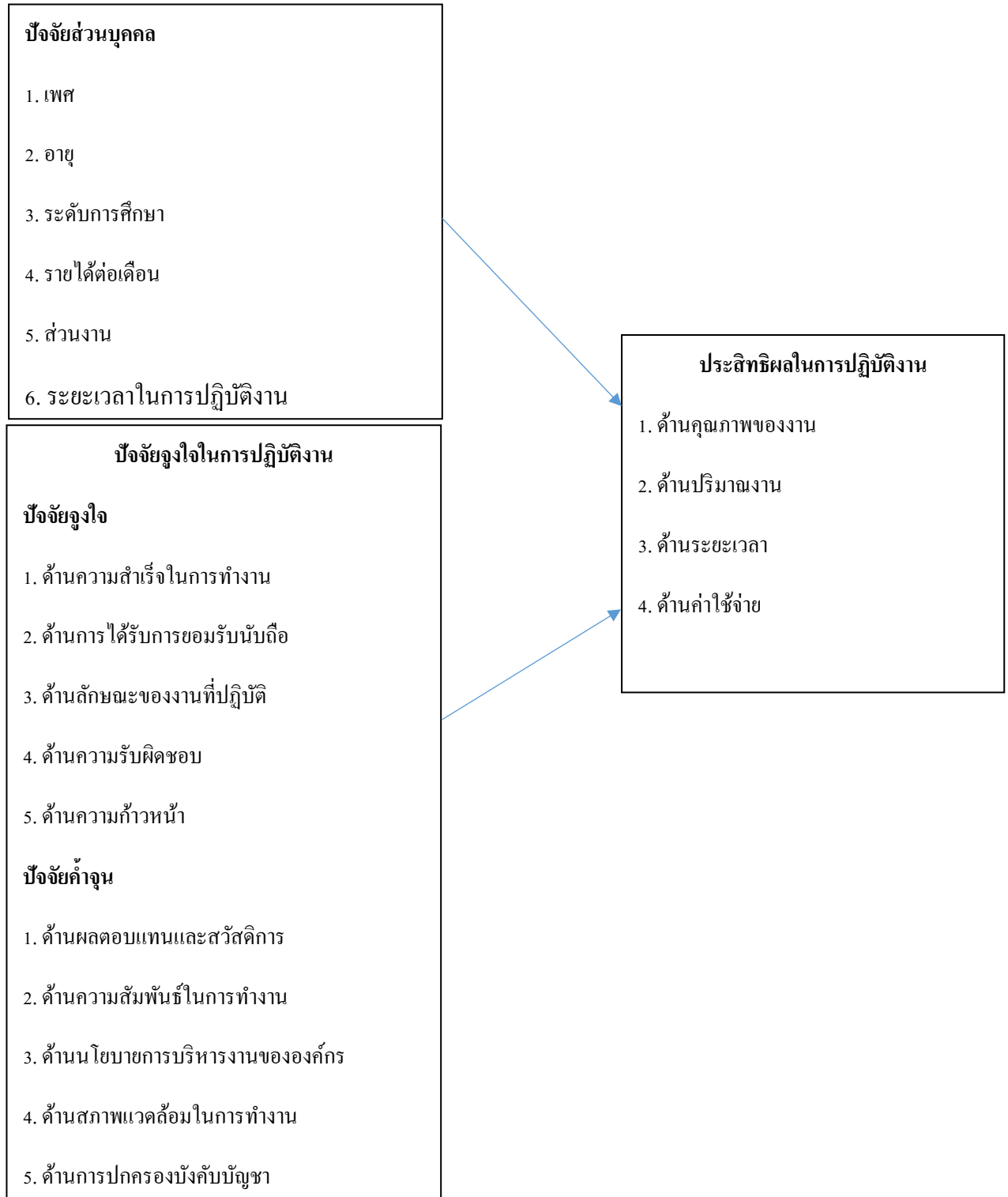
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนและสิ่งทีพึงได้รับจากการทำงาน เช่น เบี้ยขยัน ชุคยูนิฟอร์ม เป็นต้น

6. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารและดำเนินงาน หรือแสดงคามยุติธรรมในการบริหารองค์กร

## กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

### ตัวแปรอิสระ

### ตัวแปรตาม



## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ต่างกันนั้น ไม่ได้เป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างในการตัดสินใจที่ต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

2. จากการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในส่วนในระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยใช้การศึกษาเชิงปริมาณ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล มากที่สุดเพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป

3. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ เท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลว่าข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากน้อยเพียงใด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

## บรรณานุกรม

กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลเมืองมหาสารคาม. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร*

*เทศบาลเมืองมหาสารคาม*. เทศบาลเมืองมหาสารคาม มหาสารคาม.

โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล. (2566). *ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล*. ชัยภูมิ.

Cronbach, Lee J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins.

Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.

Maslow Abraham. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.