

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี ¹

วิภาวี นังตะลา ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี และหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผล กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรีทั้งหมด จำนวน 53 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลในภาพรวม อยู่ในระดับมากผลรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร จำแนกเป็นเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารองค์การจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผล ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมากที่สุด มีความสุขและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผล ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยจูงใจ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This independent study aiming to study the level of work motivation of SAO staffs in Muang Kheed Khin sub-district administrative organization, Ban mo district, Saraburi province., to study the factors that influence to the motivation in the performance of SAO staffs in Muang Kheed Khin sub-district administrative organization, Ban mo district, Saraburi province., to compare between personal factors and work motivation of SAO staffs in Muang Kheed Khin sub-district administrative organization, Ban mo district, Saraburi province., to find the relationship between the factors that affected and work motivation of SAO staffs in Muang Kheed Khin sub-district administrative organization, Ban mo district, Saraburi province. The data were collected from using questionnaires from total population of Muang Kheed Khin sub-district administrative organization, Ban mo district, Saraburi province, consisting of 53 people. The results of the study found that the level of work motivation of SAO staffs on the factors that affected, overall, was in high level. The overall of work motivation of SAO staffs was at high level. The factors that affected to work motivation influence on work motivation of SAO staffs. Personal factors of the SAO staffs were no different of work motivation. Suggestions on the work motivation; the executive must focus on the factors that affect Whether Maintenance Factors or Hygiene Factors to make the SAO happy and get the most efficiency in their work.

Keywords: Work motivation, The factors that affected, Maintenance factor, Hygiene factor

บทนำ

ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรนั้น นับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญ เพราะหัวใจสำคัญที่จะทำองค์กรมีศักยภาพ คือ บุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยทั่วไปพฤติกรรมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมักแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล ซึ่งองค์กรจะต้องหันมาให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน รวมไปถึงความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากแรงจูงใจจะสามารถช่วยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน ส่งผลไปยังคุณภาพของการปฏิบัติงาน และมีผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพสูง อีกทั้งองค์กรที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของผู้บริหารเรื่องการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการทำงานต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนส่วนรวม โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ซึ่งการจะทำให้การปฏิบัติงานดังกล่าวประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้นั้น นอกจากกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ตามระเบียบแบบแผนแล้ว ยังขึ้นอยู่กับศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในงาน ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งนอกจากปัจจัยต่างๆข้างต้นแล้ว สิ่งที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ พุ่มเทร่างกายแรงใจ มีความรักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ทำให้การปฏิบัติงานและองค์การประสบผลสำเร็จ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขินมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กรขององค์การ 3 ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขิน ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมาบริการซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขินแต่ละบุคคลย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองชิตชิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานด้านบุคคลและพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองชิตชิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองชิตชิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองชิตชิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองชิตชิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผล กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองชิตชิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองชิตชิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่ส่งผล มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองชิตชิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี
3. ปัจจัยที่ส่งผล มีอิทธิพล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เมืองชิตชิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษามีดังนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองชิตชิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี จำนวนทั้งหมด 53 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ จากหนังสือ ตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการงานวิจัย รวมถึงเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลต่างๆ มาสร้างชุดแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอแบบสอบถามกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา

ขั้นที่ 3 ทำการทดสอบ ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วนำไปทำการทดสอบ (pre-test) กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability analysis)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจ (Motivation) ในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง

กนกวรรณ อ่อนศรี (2554) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวผลักดันหรือกระตุ้นหรือเป็นสิ่งเร้าความรู้สึกของบุคคลให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จิรพรรณ จันท (2555) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในการกระตุ้นหรือเป็นพลังที่จะผลักดันช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความเต็มใจในการกระทำการสิ่งต่าง ๆ

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นให้เกิดการกระทำที่บุคคลต้องการจะบรรลุให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งระดับแรงจูงใจจะมากหรือน้อยนั้นจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมเป็นแรงผลักดันกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่บุคคลต้องการจะบรรลุให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

ฉัตรชญา จับปั้ง (2554) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงานสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวความคิดนี้ทำให้ผู้บริหารมุ่งให้ความสนใจที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจัดหา

องค์ประกอบต่าง ๆ ของหน่วยสิ่งจูงใจ เช่น สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการในหน่วยงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

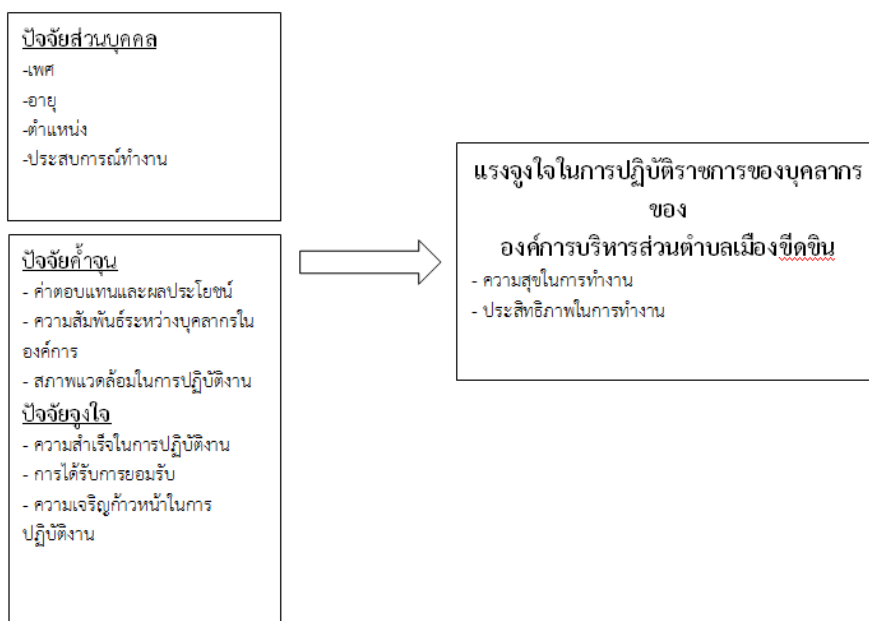
จักษิ ศรีจารุเมธีญาณและสุรศักดิ์ อดเมืองเพีย (2563) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อที่จะก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ต้องการ

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการปฏิบัติงาน ความเข้มข้น และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยให้บุคลากรในองค์การพยายามปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้า

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

เสนอว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรืออาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่ส่งผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ซึ่งกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวกและการจูงใจที่แท้จริง ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่จะเป็นสิ่งที่ลดความไม่พึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหากองค์การขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วบุคลากรจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พอใจต่องานและองค์การของตน โดยปัจจัยค้ำจุนส่วนมากจะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่องค์การจะต้องสนองตอบต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพราะหากองค์การไม่สนองตอบต่อความต้องการเหล่านั้นจะส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในองค์การและการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ผลการวิจัย

ผลการศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์

บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองซิดขิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างเหมาบริการอยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับมัธยมศึกษา และมีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสรุปภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล

ปัจจัยที่ส่งผล	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	ระดับ แรงจูงใจ
1. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.42	0.570	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร	3.76	0.564	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.50	0.483	มาก
4. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.81	0.473	มาก
5. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.69	0.463	มาก
6. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.57	0.485	มาก
รวม	3.63	0.342	มาก

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสรุปภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ แรงจูงใจ
1. ด้านความสุขในการทำงาน	3.88	0.456	มาก
2. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	3.71	0.400	มาก
รวม	3.80	0.355	มาก

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสุขในการทำงาน และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขิน
เพศ	t-Test -0.081 Sig = 0.646 แปล = ไม่แตกต่าง
อายุ	ANOVA 0.347 Sig = 0.791 แปล = ไม่แตกต่าง
ตำแหน่ง	ANOVA 0.564 Sig = 0.641 แปล = ไม่แตกต่าง
ประสบการณ์ทำงาน	ANOVA 1.720 Sig = 0.175 แปล = ไม่แตกต่าง

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองซีดซินไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยที่ส่งผล						รวม
	ปัจจัยด้านงาน			ปัจจัยด้านใจ			
	ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	การได้รับการยอมรับ	ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	
ด้านความสุขในการทำงาน	R = 0.137 Sig = 0.326 แปล = สัมพันธ์	R = .572** Sig = 0.000 แปล = สัมพันธ์	R = -0.013 Sig = 0.929 แปล = สัมพันธ์	R = .489** Sig = 0.000 แปล = สัมพันธ์	R = .356** Sig = 0.009 แปล = สัมพันธ์	R = .486** Sig = 0.000 แปล = สัมพันธ์	R = .852** Sig = 0.000 แปล = สัมพันธ์
ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	R = 0.157 Sig = 0.260 แปล = สัมพันธ์	R = .396** Sig = 0.003 แปล = สัมพันธ์	R = .418** Sig = 0.002 แปล = สัมพันธ์	R = .657** Sig = 0.000 แปล = สัมพันธ์	R = .408** Sig = 0.002 แปล = สัมพันธ์	R = .632** Sig = 0.000 แปล = สัมพันธ์	R = .804** Sig = 0.000 แปล = สัมพันธ์
รวม	R = .515** Sig = 0.000 แปล = สัมพันธ์	R = .696** Sig = 0.000 แปล = สัมพันธ์	R = .670** Sig = 0.000 แปล = สัมพันธ์	R = .693** Sig = 0.000 แปล = สัมพันธ์	R = .747** Sig = 0.000 แปล = สัมพันธ์	R = .765** Sig = 0.000 แปล = สัมพันธ์	R = .684** Sig = 0.000 แปล = สัมพันธ์

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลรวมความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่ส่งผล พบว่า มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ที่ 68.4 ด้านความสุขในการทำงานสูงสุดที่ร้อยละ 85.2 และด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลโดยรวมที่ร้อยละ 80.4 ผลการวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลทุกด้านมีความสอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผล ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	1.254	0.312		4.017	0.000
ปัจจัยค่าจูน					
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	0.109	0.064	0.175	1.714	0.093
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในองค์กร	0.170	0.066	0.270	2.574	0.013
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	-	0.078	-	-	0.044
ปัจจัยจูงใจ	0.162		0.219	2.072	
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.392	0.086	0.522	4.538	0.000
ด้านการได้รับการยอมรับ	-	0.087	-	-	0.108
	0.142		0.185	1.637	
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการ ทำงาน	0.316	0.078	0.431	4.049	0.000

พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองซีตชิน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

และพบว่า ปัจจัยที่ส่งผล ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านการได้รับการยอมรับ ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

- 1.ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานส่วนตำบลหรือการเพิ่มค่าตอบแทนให้กับพนักงานจ้างต้องเป็นไปอย่างถูกต้อง ถูกระเบียบ สมเหตุสมผล และโปร่งใสยุติธรรมที่สุด
- 2.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

3.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีพื้นที่ที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สามารถอำนวยความสะดวกต่อทั้งผู้มาติดต่อราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

4.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร

5.ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้มีการยกย่องชมเชยบุคลากรในองค์กรผู้ที่มีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ

6.ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม

บรรณานุกรม

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(3), 175-183.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ, (2563). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(1), 425- 435.

บุษบา เชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรพินทร์ ชูชม. (2558). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. ค้น เมื่อ 19 ตุลาคม 2563, จาก <https://aoychoo.wordpress.com>

/2015/10/27/3/