

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์^๑

ฉวีวรรณ คัชรินทร์^๒

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์กับปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 110 คน และวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานส่วนตำบลที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ และประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, พนักงานส่วนตำบล

Working motivation of sub-district officers
in Buengsamphan District Phetchaboon province.

Chaweewan Khacharin¹

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purposes of this research is to 1) to study the level of working motivation of sub-district officers in Buengsamphan district Phetchaboon province. 2) to compare the working motivation of sub-district officers in Buengsamphan district Phetchaboon province and personal factors. 3) to study problems, obstacles and guidelines for enhancing motivation in the performance of sub-district officers in Buengsamphan district Phetchaboon province by using a mixed research method during quantitative research by using the query tool the sample group was 110 sub-district officers and in qualitative research by in-depth interviews with 9 key informants. The research study found that the level of motivation for performance of sub-district officers in Buengsamphan district Phetchaboon province. The overall is at a high level in all aspects. In descending order, salary and other compensation, interpersonal relations, the nature of the work, the success of the work, the responsibility, the environment in the work, the policy and management of the organization, recognition, government and command, and the career advancement. The sub-district officers which had different gender, education level, official age and salary. There was no different motivation to perform their work. Therefore reject the research hypothesis and found that the aged and position types are different, have different work motivations. Therefore accept the research hypothesis.

Keywords : work motivation, sub district officers

ความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรากฐานที่สำคัญในการปกครองประเทศ ที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมาก การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จนั้น จึงจำเป็นต้องอาศัย “พนักงานส่วนตำบล” ที่มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะความชำนาญเฉพาะในการปฏิบัติงาน จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลพบปัญหาด้านบุคลากร คือ การใช้กำลังคน สาเหตุ มาจากการขาดแคลนอัตรากำลัง จึงแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้รักษาราชการแทนในตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งบางตำแหน่งเป็นวิชาชีพเฉพาะทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเป็นการกระทำผิดระเบียบกฎหมาย และวินัย และรวมถึงการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ไม่พึงพอใจในงาน และไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านงบประมาณ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้น้อย สาเหตุมาจากค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถจัดทำบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม และส่งผลให้พนักงานส่วนตำบลไม่สามารถเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ไม่มีความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพของตนเอง จากปัญหาที่กล่าวมาส่งผลกระทบต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานขององค์การส่วนตำบลโดยตรงแล้ว ในภาพรวมยังส่งผลไปถึงศรัทธาของประชาชนที่มีต่อการดำรงอยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้วิจัยปฏิบัติงานด้านบุคคล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ว่าในสถานการณ์ปัจจุบันพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ปัจจัยส่วนบุคคลใดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัญหาอุปสรรคและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ บึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ บึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์กับปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ คุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษา

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 153 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 110 คน
3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 9 คน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย (อ้างใน,แรงจูงใจ, www.novabizz.com, ออนไลน์) มีผู้ให้ความหมายแรงจูงใจไว้มากมาย ดังนี้

คิตต์ (Kidd, 1973) คำว่า “แรงจูงใจ” (Motivation) มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Mover” ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “To Move” อันมีความหมายว่า เป็นสิ่งที่ โน้มน้าวหรือชักจูงบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ

โฮเยอร์ และแมคซินนิส (Hoyer and Macinnis, 1997) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสภาวะภายในของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้น เพื่อผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันประกอบด้วยแรงขับ ตัวกระตุ้น ความปรารถนาความต้องการหรือความอยากได้ เป็นจุดเริ่มต้นที่มีแรงผลักดันภายในร่างกาย

วอลเตอร์ส (Walters,1978) แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ เคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย

ลาวดอน และบิตตา (Loundon and Bitta,1988) แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ พลังในตัวบุคคลที่เกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่เป็นแรงขับ แรงผลักดัน และแรงเสริมที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงพฤติกรรมหรือกระทำสิ่งนั้นออกมาด้วยความเต็มใจและความพึงพอใจที่จะกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ ความปรารถนาของตนเองที่ต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้และต้องการได้รับการยอมรับ

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg (1959) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน 2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

(1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น

(1.2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

(1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

(1.4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงานความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา

(1.5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน

(2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

(2.1) นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

(2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน

(2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีต่อกัน

(2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึงการติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(2.5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(2.6) ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพ นั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญองงานต่อองค์การ

(2.7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

(2.8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน

(2.9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงานเช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

(2.10) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์การ ไม่ว่าจะป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างรวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ พลังในตัวบุคคลที่ทำให้เกิดความต้อองการ เป็นพลังเชิงบวกในการทำงาน เพื่อให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน มีความรักและผูกพันกับองค์การ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ และเป็นที่ยอมรับดั่งนั้น ในการนำทฤษฎีนี้มาประยุกต์ใช้จึงกำหนดเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนที่ติดตัวมา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีแรงเสริมนี้

เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม และจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไป

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงค์รอด) (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สิริรัตน์ ประสารพันธ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้/เดือน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .053

อดุลย์ ทองจำรุญ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรของเทศบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง การศึกษาโดยใช้สถิติเชิงอนุมานพบว่า อายุ และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ทั้งนี้พบว่าอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากจะมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษามากด้วย

จิตภา มาบรรดิษฐ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

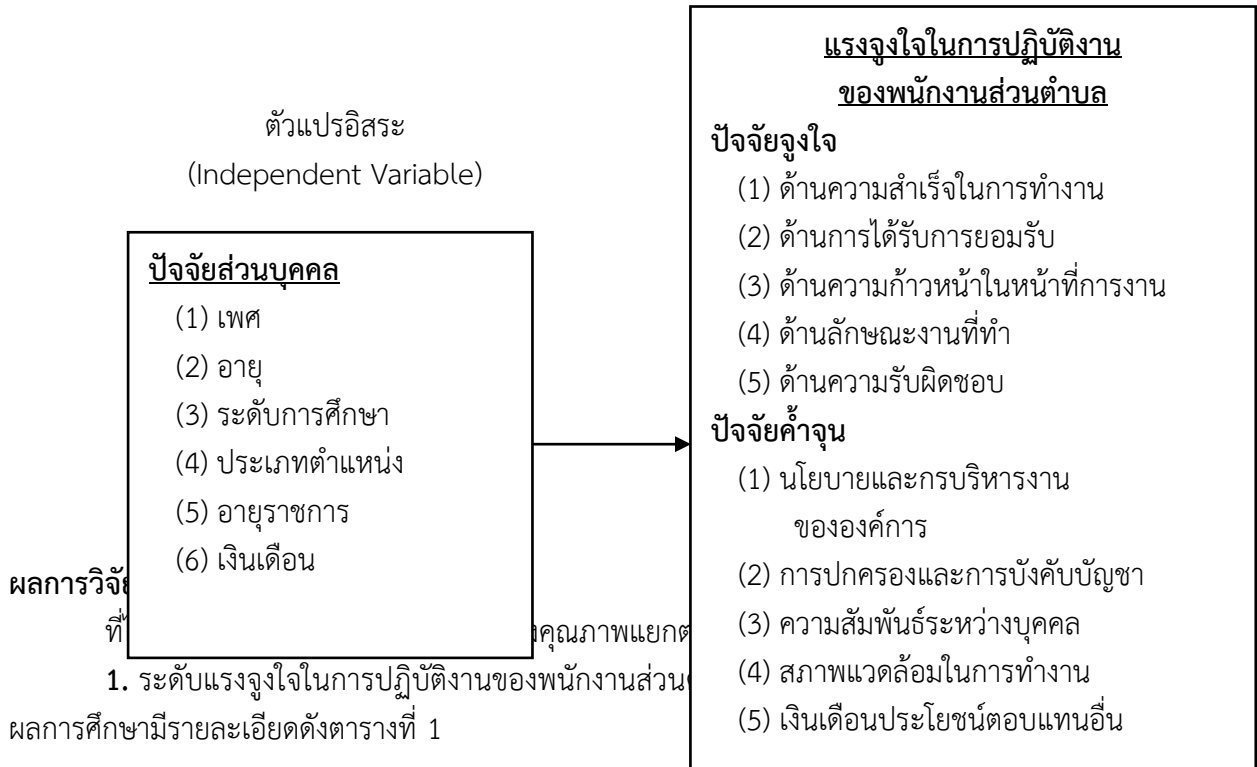
บุษบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนข้าราชการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ผลจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันในบางแห่งที่มีปัจจัยบุคคล ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างวิจัยเชิงปริมาณ โดยการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมีกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรตาม
(Dependent Variable)



แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	x̄	S.D.	ระดับความเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.32	0.48	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	4.11	0.57	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.32	0.52	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.31	0.45	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	0.66	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	4.20	0.64	มาก
ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา	4.10	0.63	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.33	0.61	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.20	0.67	มาก
ด้านเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น	4.35	0.53	มาก
เฉลี่ยรวม	4.23	0.41	มาก

ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ บึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย

เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษามีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์โดยภาพรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ลำดับ	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
1.	เพศ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.332	-	0.740		✓
2.	อายุ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		2.703*	0.049	✓	
3.	ระดับการศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		1.005	0.369		✓
4.	ประเภทตำแหน่ง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		3.139*	0.028	✓	
5.	อายุราชการ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		0.497	0.778		✓
6.	เงินเดือน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		0.055	0.947		✓

แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

พนักงานส่วนตำบลที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพ รวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

พนักงานส่วนตำบลที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษามีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ด้าน	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางการเสริมสร้าง	จำนวน
1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ขาดการวางแผน ขาดการประสานงาน ขาดความชัดเจน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงบ่อย และขาดการติดตามงานการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา	ควรบริหารจัดการเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสม ชัดเจน เป็นรูปธรรมตามระเบียบ กฎหมาย และกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	11
2) ด้านการได้รับการยอมรับ	มีอคติในการทำงานรูปแบบใหม่ในยุค 4.0 ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ถูกปิดกั้นในการแสดงออกทางความคิด	ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในยุค 4.0	9
3) ด้านลักษณะของ	มีงานมากมายหลายด้าน เป็นงานที่เร่งด่วน	ควรมีการวางแผนงานที่ชัดเจนในด้านเวลาการ	6

ตารางที่ 3 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำนวน 10 ด้าน

สรุปอภิปรายผล

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลสามารถทำงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามวัตถุประสงค์ พนักงานส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้สำเร็จ และเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติทำให้พนักงานส่วนตำบลรู้สึกภูมิใจ และความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ควรมีการมอบหมายงานแก่พนักงานตามตำแหน่งหน้าที่และควรส่งเสริมและสนับสนุนความรู้แก่พนักงาน ควรกำหนดตัวชี้วัด ในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

จากสรุปผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การมอบหมายงานตามตำแหน่งควรเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพราะจะทำให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์หากเกิดปัญหาสามารถแก้ไขได้สำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) ด้านการได้รับการยอมรับ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลรู้สึกพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในสำนักหรือกองเดียวกัน

ผู้บังคับบัญชาหมอบหมายงานสำคัญให้เสมอเพราะเชื่อถือ เชื่อมมั่นในความรู้ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในการแสดงความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล และความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า พนักงานส่วนตำบลควรดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยของข้าราชการ

จากสรุปผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาลและระเบียบวินัยของข้าราชการ ส่งผลให้ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการกำหนดหมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบงานของพนักงานส่วนตำบลไว้อย่างชัดเจนพนักงาน ส่วนตำบลทำงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดหรือเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และพนักงานส่วนตำบลรู้สึกพึงพอใจกับงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถของตนเอง และความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และวิธีการทำงานให้ถูกต้องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

จากสรุปผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าพนักงาน ส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะของงานจะเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของพนักงานส่วนตำบล หากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะยิ่งเข้าใจบทบาทหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

4) ด้านความรับผิดชอบ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติ งานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จถึงแม้จะล่วงเลยเวลาในการปฏิบัติงานปกติ และพนักงานส่วนตำบลมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ควรหมอบหมายงานที่มีความชัดเจนให้พนักงานส่วนตำบลได้มีอำนาจในการตัดสินใจเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จากสรุปผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าพนักงาน ส่วนตำบลที่มีความรับผิดชอบจะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจทุ่มเท จนงานนั้นสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และหากเกิดปัญหาด้านระยะเวลาจะเสียเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่มีเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลมีโอกาสได้เดินทางไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาต่อยอดพัฒนาการทำงาน พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในตำแหน่งงานให้มีความก้าวหน้า และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนระดับหรือการย้ายเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป และความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ควรสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ความสำเร็จในงานที่ได้ลงมือปฏิบัติเป็นแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลได้เห็นถึงความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงาน

จากสรุปผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเกิดจากตัวบุคคลเป็นสำคัญ หากพนักงานส่วนตำบลไม่มีแรงจูงใจมาสนับสนุน ไม่มีความต้องการที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ต่อให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนส่งเสริมมากเพียงใดก็ไม่ทำให้พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้

6) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลได้ทราบถึงนโยบายในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และในการปฏิบัติงานมีกฎ ระเบียบ กฎหมายรองรับในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน และสามารถ

ปฏิบัติได้ และความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์การที่มีความชัดเจนจะกำหนดให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

จากสรุปผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การกำหนดนโยบายเพื่อนำมาปฏิบัติ ควรมีความชัดเจน ถูกต้อง เป็นรูปธรรม และสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง ในทุกพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

7) ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาคอยให้คำปรึกษา ควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม และมีความเสมอภาค และความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การปกครองในองค์การบริหารส่วนตำบลต้องยึดหลักการปกครองตามสายการบังคับบัญชาภายใต้กรอบของระเบียบวินัย กฎหมาย มีความยุติธรรม มีความเสมอภาค และเท่าเทียม มีความเมตตา เป็นมิตรให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความยืดหยุ่นได้อย่างเหมาะสม

จากสรุปผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การปกครองและการบังคับบัญชาควรยึดหลักความเท่าเทียมและเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ ไม่สองมาตรฐาน ให้ความเคารพตามหลักความอาวุโสในสายงานหรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งหน้าที่การงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานส่วนตำบลมีการช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน และมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการแสดงออกทางความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ควรให้ความสำคัญของกับติดต่อสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน การออกกำลังกาย การเล่นกีฬาพร้อมกัน การจัดงานประเพณีและงานเทศกาลภายในองค์การ

จากสรุปผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่ดี จะทำให้เกิดความสามัคคี ช่วยเหลือกัน รู้จักการให้อภัยกัน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความสุขในงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และสะดวกต่อการใช้งาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีทัศนียภาพสวยงามและมีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน และความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมขององค์การ ควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

จากสรุปผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า สถานที่ทำงานก็เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง บ้านน่าอยู่ก็ทำให้เราอยากอยู่ปฏิบัติงาน หากเกิดปัญหาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานส่วนตำบลก็จะหาบ้านใหม่อยู่ เกิดการโยกย้ายสับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

10) ด้านเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นพนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลมีสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้านให้สำหรับพนักงานส่วนตำบล และมีการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ด้วยความสะดวกและรวดเร็ว และความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ควรสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ได้รับการเลื่อนขั้น

เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ และประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันเป็นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ควรส่งเสริมให้มีสวัสดิการในรูปแบบอื่นๆ เช่น การมอบสิ่งของเยี่ยมพนักงานที่คลอดบุตร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงานต่อไป

จากสรุปผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจุบัน

เงินเดือนข้าราชการน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรควรจะมีเบิกได้เต็มจำนวนตามที่จ่ายจริง ควรแก้ไขระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับการดำรงชีพหรือค่าครองชีพในปัจจุบัน

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์

จากรายงานสรุปผลการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์” ปัจจัยส่วนบุคคลเพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือน ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล อายุ และประเภทตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ บึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยจำแนกได้ ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคลเพศ พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศ ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สอดคล้องกับ สุริยา แก้วพวง (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ทัศนศึกษาสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

2) ปัจจัยส่วนบุคคลอายุ พนักงานส่วนตำบล ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากอายุส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สอดคล้องกับ อดุลย์ ทองจำรูญ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า อายุต่างกัน มีความต้องการต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิแตกต่างกัน

3) ปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา พนักงานส่วนตำบล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สอดคล้องกับพระพงษ์ศักดิ์ สนทนโน (เกษวงค์รอด) (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4) ปัจจัยส่วนบุคคลประเภทตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากประเภทตำแหน่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สอดคล้องกับ ลตามณี แสงฝ้าย (2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5) ปัจจัยส่วนบุคคลอายุราชการ พนักงานส่วนตำบล ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุราชการ สอดคล้องกับ วรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรณีศึกษา สำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานราชการที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6) ปัจจัยส่วนบุคคลเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ที่มีเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเงินเดือนไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สอดคล้องกับ ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกัน ทำให้แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการให้บริการต่อประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์
2. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเรื่องความภักดีของพนักงานส่วนตำบลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการสร้างภาพลักษณ์และความพึงพอใจในประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนตำบล และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- จิตาภา มาบรรดิษฐ์. (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพิมพ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2556
- บุษบา เชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา. 2556
- ปัญญาพร จิตติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2558
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน(เกษวงค์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- แรงจูงใจ. (2561). (ระบบออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm#ixzz3aB9G8Gfh> (28 ก.ย. 2563).
- ลดามณี แสงฝ้าย. (2557). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี. รายงานการวิจัย. ปทุมธานี : เทศบาลเมืองปทุมธานี. 2557
- วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษา สำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. สารนิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก. 2559
- สิริรัตน์ ประสารพันธ์. (2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2560.
- สุริยา แก้วพวง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง : กรณีศึกษา สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก. 2561
- อดุลย์ ทองจำรูญ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. นครราชสีมา : คลังปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- Herzberg, F, Bamard, M. And Synderman, B, The Motivation to Work,
Hoyer, W. D. & Macinnis, D. J. (1997). Consumer Behavior. Boston : Houghton Mifflin.
Kidd, J. R. (1973). How Adults Learn. New York : Association Press.
Loudon, David and Bitta, Albert. Consumer Behavior : Concepts and Applications. 3 rd. ed. New York : McGraw Hill. 1988.
Walter, K. (1978). The Working Class in Welfare Capitalism. London: Routledge & Kegan Paul.