

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

Work Performance Motivation of the Staffs of the Local Administration In KhlongSam  
Sub-district Administrative Organization (SAO), KhlongLuang District, Pathumthani Province

นางสาวสุรีย์พร พิงไชย

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: maemae9669@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์สองประการ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คือบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม จำนวน 250 คน และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent Sample) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยค่าสถิติ F-test และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและด้านที่มีระดับความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะของงาน และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### **Abstract**

The study has 2 objectives for : 1) Study the work performance motivation of the staffs of the local administration in Khlong Sam Sub-district Administrative Organization (SAO), KhlongLuang District, PathumThani Province and 2) Compare the work performance motivation of the staffs of the local administration in Khlong Sam Subdistrict Administrative Organization (SAO), KhlongLuang District, PathumThani Province as categorized by gender, age, educational level, work experience, job position, salary rate and department affiliated. Samples are 250 staffs of Khlong Sam Subdistrict Administrative Organization and using questionnaires. The analytical statistics include: percent, Standard Deviation, t-test (Independent Sample), One way Analysis of Variance (One way ANOVA) with F-test and Scheffe's method of multiple comparison.

The result of the study indicates that : An overall level of work performance motivation of the staffs of the local administration in Khlong Sam Subdistrict Administrative Organization, KhlongLuang District, PathumThani Province were high with significant factors ranking from career progression, salary and benefits, being respected, job responsibility and job characteristics, as the least significant factor. The comparison of work performance motivation among the staffs of the local administration in Khlong Sam Subdistrict Administrative Organization, KhlongLuang District, PathumThani Province according to the personal factors of gender, age, educational level, work experience, job position, salary rate and department affiliated found that all these factors are insignificant to the work performance motivation of the staffs.

**Keywords:** Work Performance Motivation/ the Staffs of the Local Administration

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวางหลักการในเรื่องดังกล่าวไว้ในมาตรา 87, 282 และ 290 ของรัฐธรรมนูญ แสดงเจตนารมณ์ให้มีการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่น โดยเน้นให้ท้องถิ่นมีสิทธิปกครองตนเอง มีอิสระในการกำหนดทิศทางในการบริหารท้องถิ่นของตนเอง รวมทั้งมีอิสระในการบริหารงานทั้งด้านการบริหารกำลังคนและงบประมาณ โดยเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและเป็นที่มาของการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ผลจากรัฐธรรมนูญและกฎหมายฉบับดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองส่วนท้องถิ่นขนานใหญ่ และส่งผลให้บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายรัฐธรรมนูญ มีการกำหนดแบ่งภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดบริการสาธารณะระดับชุมชน ส่วนราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รับผิดชอบการดำเนินการกิจของรัฐในระดับประเทศและภูมิภาค ให้คำปรึกษาและสนับสนุน กำกับดูแลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงเท่าที่จำเป็น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. 2542 นั้น เปรียบเสมือนกฎหมายแม่บทที่มีลักษณะเป็นการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นไทย และยังมี การบัญญัติมาตราต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ กระแสโลกาภิวัตน์ ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ในขณะนี้ ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการบริหารองค์การยุคใหม่ เพื่อพัฒนาให้องค์การได้ใช้ ทฤษฎีเชิงปฏิบัติ นำความคิดไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายขององค์การ การพัฒนาองค์การจะสำเร็จหรือ ล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องทุกคน โดยเฉพาะผู้นำหรือผู้บริหารองค์การจะต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการ เปลี่ยนแปลง และสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำ หรือแสดงพฤติกรรมในการบริหาร เป็นผู้นำด้วยการ จูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข จะต้องแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำให้ เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านใดด้านหนึ่ง ย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงาน ในหน่วยงาน และจะส่งผลถึงบรรยากาศขององค์การได้ ปัจจัยที่ช่วยสร้างบรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยใน การทำงาน คือ การให้สมาชิกมีความรู้สึก อยากจะเข้าไปมีส่วนร่วมของกลุ่ม มีผู้บริหารให้การ สนับสนุนการให้ความรัก ความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มีการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกใน องค์การจนสมาชิกทุกคนพอใจที่จะทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานนั้นๆ (ปรีชา รอดปรีชา, 2540, บทคัดย่อ)

การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือกำลังคน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ และสิ่งที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาหรือสร้างสรรค์กำลังคนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล การให้แรงจูงใจในการทำงาน และแนวทางในการดึงความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของพนักงาน ส่วนตำบลออกมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนางานในองค์กร การพัฒนาในด้านต่างๆต้องอาศัยคนเป็นปัจจัยสำคัญ และกำลังคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารที่ดีควรมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ส่วนตำบลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีการให้สิ่งตอบแทนแก่พนักงานส่วนตำบลตามความเหมาะสมและยุติธรรม โดยพนักงานส่วนตำบลเองมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ประโยชน์ก็จะเกิดขึ้นกับองค์กร

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องทำการสำรวจแรงจูงใจและผูกพันกับองค์กรเพียงใด เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานที่เป็นเลิศขององค์กร จึงให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะได้นำผลการศึกษาดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ทักษะและมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานก่อให้เกิดองค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

## 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ประชากรคือบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 250 คน

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

2. ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยทำการศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ลักษณะของงาน 2) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 3) การได้รับการยอมรับนับถือ 4) เงินเดือนและสวัสดิการ และ 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน

## สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

## วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ สำนักปลัด กองช่าง กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองคลัง และกองสวัสดิการสังคม รวมเป็นจำนวนประชากรทั้งสิ้น 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน หน่วยงานที่สังกัด ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม จังหวัดปทุมธานี โดยครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ รวม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะงาน (จำนวน 6 ข้อ) 2) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (จำนวน 4 ข้อ) 3) การได้รับการยอมรับนับถือ (จำนวน 4 ข้อ) 4) เงินเดือนและสวัสดิการ (จำนวน 4 ข้อ) และ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (จำนวน 4 ข้อ) ลักษณะของแบบสอบถามทั้ง 22 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) โดยมีการกำหนดคะแนนตามสเกล ตามระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย 5 ระดับ

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง คือ แจกแบบสอบถาม จำนวน 250 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และสามารถเก็บรวบรวมคืนได้ทั้งหมด

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

เมื่อทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วผู้ศึกษาทำการตรวจให้คะแนนและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำมาแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม จังหวัดปทุมธานี โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ ในตารางประกอบความเรียงและมีเกณฑ์ในการแปลผลระดับแรงจูงใจ

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

### **สถิติที่ใช้ในการศึกษา**

สถิติที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นหรือความเชื่อถือได้ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป บรรยายคุณลักษณะของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. สถิติทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่มีเพศต่างกัน ใช้การทดสอบด้วยสถิติ t - test (Independent Sample) และเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการ

ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยค่าสถิติ f-test และใช้การเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ้ ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การทดสอบสมมติฐานเพื่อ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ทดสอบ เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

### ผลการวิจัย

แบ่งออกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ค่า S.D. เท่ากับ .52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ใน 5 ด้านสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ 1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและ 5. ด้านลักษณะของงาน เมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 S.D. เท่ากับ .71 โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ปริมาณที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับระยะเวลาและผลตอบแทนที่ได้รับ

2.ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 S.D. เท่ากับ .73 โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมและงานพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำ

3.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 S.D. เท่ากับ .68 โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ การได้รับสนับสนุนและยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 S.D. เท่ากับ .81 โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ความเหมาะสมของค่าล่วงเวลากับงานที่ปฏิบัติ

5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 S.D. เท่ากับ .68 โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

และจากการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือนและหน่วยงานที่กักต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญของด้านความก้าวหน้าในการทำงานเป็นอันดับแรก ซึ่งลักษณะงานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า เป็นงานที่ถนัดตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร รวมทั้งผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา อบรม เจริญวิชาการ ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร มีความชำนาญในการทำงานมากขึ้น ส่งผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมทบ ไสลชัย (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงสุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตรา



เงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลสามเมือง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ไม่แตกต่างกันเนื่องจาก การบริหารงานของผู้บริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดย นำความรู้ความสามารถที่มีเฉพาะตนมาปรับใช้ในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติให้กับบุคลากร ในด้านสวัสดิการ เช่น เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) เป็นต้น ร็อบบิ้นส์และคูลเตอร์ (Robbins, & Coulter, 2005, p.375) กล่าวว่า ถ้าได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบทำงานนั้นๆ อย่างมีอิสระเสรีให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่โดยผู้บังคับบัญชา ไม่ควบคุมมากเกินไปพนักงานจะมีแรงจูงใจเป็นอย่างมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงานและลักษณะของงาน 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และ 3)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

สามารถสรุปข้อเสนอแนะ ได้ดังต่อไปนี้

1) จากผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ด้านลักษณะของงาน ในเรื่องของลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความจำเป็นต่อการให้บริการกับชุมชนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีการจัดการระบบและแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่จริง ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ในเรื่องของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนปฏิบัติงานของตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นควรส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น หรือแสดงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยนำเอาความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ บันทึกในแผนการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งหน้าที่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในเรื่องของการได้รับโอกาสให้เข้าร่วมประชุม

และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในองค์กรตามความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรไม่ว่าจะตำแหน่งงานใด เข้าร่วมประชุม หรือระดมความคิดเห็นช่วยกัน คิดและแก้ไขปัญหาในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในเรื่องของความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรู้และความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรเพิ่มสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือนให้กับบุคลากร เช่น เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในเรื่องของผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเนื่องเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามได้สนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้รับเข้าฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมในงานเกี่ยวข้องอย่างเนื่อง

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาหรือวิจัยในพื้นที่เทศบาลแห่งอื่นๆ เปรียบเทียบผลการศึกษาที่ได้ว่าเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

#### บรรณานุกรม

- ชูยศ ศรีวรรณจันทร์. (2553). **ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ชูศรี วงษ์รัตน์นะ. (2524). **หลักและวิธีการสำหรับนักวิจัย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพนม เมืองแมน, และสวิง สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนาวุฒิ นาคสังข์. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพระทรงพาณิชย์ กรณีศึกษา บุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิพนธ์ พรหมจारी. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). **การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเพรส.

บุญลือ ภิญโญสโมสร, คาบตำรวจ. (มปป.). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา  
สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.  
บัญชา อังสกุล. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ  
กระทรวงศึกษาธิการ.  
บัญญัติ พุ่มพันธ์. (2547). รวมกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง  
พ.ศ.2546. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.  
ปภาวดี คุณจินดา.(2548). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.  
ปรีชา รอดปรีชา. (2540). พฤติกรรมผู้นำและความในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา. ชลบุรี:  
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา.  
ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.  
(2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.  
ประสาน เห็นประเสริฐ, พันโท. (มปป.). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติ  
หน้าที่ในจังหวัดชายแดน กรณีศึกษาทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติภารกิจใน  
จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.  
ผจญ เฉลิมสาร. (ม.ป.ป.). คุณภาพชีวิตการทำงาน.  
[http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/เอกสาร/  
คุณภาพชีวิต.doc](http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/เอกสาร/คุณภาพชีวิต.doc)  
พรนพ พุกพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.  
พนัส หันนาคิน (2542). ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.  
มณี เหมทานนท์. (2542). จิตวิทยาธุรกิจ. บุรีรัมย์: สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.  
ขงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบัน ราชภัฏ  
สวนดุสิต.  
\_\_\_\_\_. (2547). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ปัญญาไรซ์.  
ยุทธ ไกยวรรณ. (2545). พื้นฐานการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.  
ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.  
วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไอเซเทคซ์.  
วิไล ทองแผ่. (2542). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย. ลพบุรี:สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

- ไวพจน์ แก้วนามไชย และคณะ. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สมทบ ไสลดชัย. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จพะพระยา.
- สมพร สิงห์ชัย และคณะ. (มปป.). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สมยศ นาวิการ. (2543). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2540). **วิธีวิจัยทางธุรกิจ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- \_\_\_\_\_. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- เสนาะ ตีเขาวี. (2544). **หลักการบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุบล สัมฤทธิ์. (มปป.). **การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักการเลขานุการ**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี และคณะ. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อำนาจ ชีรวนิช. (2547). **การจัดการ**. กรุงเทพฯ: ซี.วี.แอล. การพิมพ์.
- Almahboob, A.E. (1987). **An investigation of the degree of job satisfaction among University faculty in Saudi Arabian University**. Doctoral Dissertation University of Pittsburg.
- Borquist, L.C. (1987). **Job satisfaction of administration in a public suburban school district**. Dissertation Abstracts International, 48(12), 260-A.
- Cronbach, L. (1971). **Test validation**. Pp 443-507 in R.Thorndike,ed., Educational Measurement, 2<sup>nd</sup> ed. Washington, D.C.: American Council on Education.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly,& Konopaske, R.. (2006). **Organizations: Behavior, structure, processes** (12<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gilmer,B.V.(1998). **Industrail psychology**.New York : Mcgraw-Hill.Book Compay.
- Griffin, R.W. (2002). **Management** (7<sup>th</sup> ed.). Boston: Houghton Mifflin.

- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2005). **Organizational Behavior and management** (7<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2006). **Organizational behavior: Key concepts, skills & Best practices** (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Korman, A.K. (1979). **Organizational Behavior**. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall.
- Mumford, E. (1997). **Job satisfaction**. London: Longman.
- Robbins, S.P. (2001). **Organizational behavior** : (9<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- \_\_\_\_\_. (2005). **Organizational behavior** (11<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S.P. & Coulter M. (2005). **Management** (8<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Pearson Education
- Schermerhorn, J.R. (2002). **Management** (7<sup>th</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Valez, Guillermo V. (1972). **Dissatisfaction abstract** (3<sup>th</sup> ed.). A Study of Faculty Satisfaction.
- Wahba, Susanne P. **Dissatisfaction abstract** (3<sup>th</sup> ed.). Librarian Jpb Satisfaction.