



การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*
PROMOTING MOTIVATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE
OF THE SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
IN LAT BUA LUANG DISTRICT PHRANAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

วาริศา ทองมี, กมลวรรณ วรรณธำ

Warisa Thongmee, Kamonwan Wanthanang

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: goyphupha@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามประเภทของพนักงาน สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงาน และ 3. ศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จำนวน 142 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบแอลเอสดีและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทของพนักงาน และสังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ต่อเดือนและอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3. แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรรีบบุคคลคุณธรรม ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชาควรแนะนำและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในความก้าวหน้าใน



อาชีพ และควรจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเป็นหลักสูตรตรงตามหน้าที่และความ
รับผิดชอบ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; องค์การบริหารส่วนตำบล; การส่งเสริมแรงจูงใจ

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the level of employee performance motivation of the sub-district administrative organizations; 2. To compare of employee performance motivation of the sub-district administrative organizations which were classified by personnel, affiliation, income, and years' experience; and 3. To investigate the guidelines for promoting employee performance motivation of the sub- district administrative organizations. The sample were 142 sub-district administrative organizations employees at Lat Bua Luang district, Phranakhon Si Ayutthaya province, by stratified sampling and 12 key informants. The data were analysed by mean, standard deviation, One – way ANOVA, LSD and content analysis.

The results indicated that 1. The employee performance motivation of the Sub-district Administrative Organization, as a whole was at the highest level. The highest aspect was the interrelationship 2.The employee performance motivation of the Sub-District Administrative Organization at Lat Bua Luang District had a type of employee and under different affiliations Motivation to work was not different and had the different income and years' experience at statistically significant value at .05. and 3. There were various guidelines on promoting of employee performance motivatin of the Sub-District Administrative Organization at Lat Bua Luang District; for instance, the promotion should realize the moral system. It should assign the appropriate career position and responsibility to achieve an objective. The administrators should give advice and encourage the employees in career progression, and it should allocate the training budget for employees with the suitable career position and responsibility.

Keywords: Motivation; Performance; Subdistrict Administrative Organization; Promoting motivation



บทนำ

ในการบริหารงานองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน แต่ละองค์กรจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ทรัพยากรขององค์กรที่สำคัญประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) (Drucke, 1973) โดยทรัพยากรด้านมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของหลาย ๆ องค์กรถ้าองค์กรใดมีพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการทำงาน ก็จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรนั้นเกิดพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เป็นองค์กรที่มีความสำคัญและมีความใกล้ชิดกับประชาชน ในการบริหารงานองค์กรจะต้องมีทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน และเป้าหมายขององค์กรจำเป็นจะต้องคำนึงถึงศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรด้วย (วนิดา ปลื้มภักตร์, 2558) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลประสบความสำเร็จ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีความพร้อมทั้งกายและใจ ในการปฏิบัติตามภารกิจขององค์กรอย่างทุ่มเท เพื่อต้องการให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับ และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามทิศทางและเป้าหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ ดังนั้นหากองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีพนักงานที่มีความรอบรู้ และมีศักยภาพในการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น และจะบรรลุตามเป้าหมายได้เร็วยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามจะอาศัยความรู้ ความสามารถเพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอ อีกประการหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นด้วย ความพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บริหารต้องตระหนักและคำนึงอยู่เสมอ (พัชรพรรณ ทาศรี, 2564)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนทั้งหมด 6 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลคูสลอด องค์การบริหารส่วนตำบลหลักชัย องค์การบริหารส่วนตำบลสิงหนาท องค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระยาบันลือ และองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้รับการตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คะแนนเต็ม 100 คะแนน ผลการประเมิน ดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคูสลอด ประเมินได้ 67.83 คะแนน องค์การบริหารส่วนตำบลหลักชัย ได้ผลประเมิน 75.31 คะแนน องค์การบริหารส่วนตำบลสิงหนาท ประเมินได้



77.81 คะแนน องค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ ประเมินได้ 93.84 คะแนน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระยาบันลือ ประเมินได้ 77.31 คะแนน และองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ประเมินได้ 81.44 คะแนน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2565) ซึ่งเกณฑ์ประเมินต้องได้คะแนนมากกว่า 85 คะแนน จึงถือว่าผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับ A และเมื่อนำมาผลการประเมินมาเปรียบเทียบกันพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวข้างต้นส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน สะท้อนไปยังผู้บริหารให้ตระหนักประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสำเร็จ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความสุขให้พนักงานด้วย แต่ผู้บริหารหลาย ๆ แห่งก็ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจเท่าที่ควร เพราะมองว่าพนักงานทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นถ้าหากผู้บริหารเห็นความสำคัญและเห็นประโยชน์ของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลของตน องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นก็ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และพนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจ มีความสุข และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

จากปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยในฐานะพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงมีแนวคิดที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง เพื่อต้องการทราบระดับแรงจูงใจ และนำผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามบริบทของแต่ละองค์กร เพื่อให้งานด้านบริหารงานบุคคลประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคตต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประเภทของพนักงาน สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง จำนวน 219 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลคูสลอด, 2565), (องค์การบริหารส่วนตำบลหลักชัย, 2565), (องค์การบริหารส่วนตำบลสิงหนาท, 2565), (องค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ, 2565), (องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระยาบันลือ, 2565) และ (องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง, 2565) กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 6 แห่ง โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลละ 1 คน รวม 6 คน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลละ 1 คน รวม 6 คน ทั้งหมดจำนวน 12 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือประกอบด้วย 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ มีการแปลผลแบบอันตรภาคส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้คือการตรวจตอบสามเส้า

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณมีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงนายกององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 6 แห่ง 2) ลงพื้นที่



แจกแบบสอบถาม 3) รัับแบบสอบถามกลับคืน และ 4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 6 แห่ง 2) เข้าพบผู้ให้ข้อมูลสำคัญและดำเนินการสัมภาษณ์ 3) ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของคำสัมภาษณ์ และ 4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบแอลเอสดี ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จัดกลุ่มคำสัมภาษณ์ และหาความถี่ของคำสัมภาษณ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 142 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานจ้าง สังกัดสำนักปลัดอบต. มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาทต่อเดือน และอายุงาน 1 ปี – 5 ปี

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.53) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.77) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการยอมรับนับถือ	4.40	0.53	มากที่สุด
2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	4.13	0.77	มาก
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.46	0.49	มากที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน	4.33	0.62	มากที่สุด
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.44	0.55	มากที่สุด
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.50	0.53	มากที่สุด
รวม	4.38	0.51	มากที่สุด



2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จำแนกตามประเภทของพนักงาน สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทของพนักงาน สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประเภทของพนักงาน และสังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยส่วนบุคคล	F-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
ประเภทของพนักงาน	0.20	.815		✓
สังกัด	1.34	.256		✓
รายได้ต่อเดือน	3.08	.005*	✓	
อายุงาน	2.41	.039*	✓	

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน มีแนวทางดังต่อไปนี้

3.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรยึดระบบคุณธรรม ควรนำผลการปฏิบัติงานมาประเมินร่วมกับการมาปฏิบัติราชการ และการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

3.2 ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานและความรับผิดชอบ

3.3 ควรมีการจัดเลี้ยงอาหารให้กับพนักงานในโอกาสพิเศษ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

3.4 ควรลดขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น

3.5 ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และควรจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้แก่พนักงานโดยเป็นหลักสูตรตรงตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดบัวหลวง มีการบริหารจัดการทางการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ตอบสนองความต้องการของพนักงานจนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรระ แยมชู (2563) ที่พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากทำการศึกษาแรงจูงใจด้านเดียวกัน และพนักงานก็มีความพึงพอใจเหมือนกัน ผลการวิจัยจึงออกมาในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง พบว่า 1) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง ที่มีประเภทของพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรมีการแบ่งภาระหน้าที่งานอย่างชัดเจน มีการกระจายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน ดังนั้น ไม่ว่าตำแหน่งงานใดก็ตามล้วนต้องปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นันทน์ (2561) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมกร ทยาประศาสน์ (2560) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประเภทของพนักงานและตำแหน่งในทีมงานวิจัยนี้มีความหมายเดียวกัน และมีการแบ่งภาระหน้าที่งานอย่างชัดเจนเหมือนกัน ผลการวิจัยจึงออกมาในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน 2) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง ที่มีสังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานที่สังกัดแต่ละส่วนราชการเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลัก ไม่แบ่งแยกการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม ทำให้ผลการปฏิบัติขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชฎกฤต ภูกลาง (2559) ที่พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน



การปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากสังกัดของเทศบาลมีภาระหน้าที่งานที่มากกว่าของ องค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้พนักงานในแต่ละสังกัดมุ่งทำงานในสังกัดของตนเองเท่านั้น ผลการวิจัยจึงออกมาไม่สอดคล้องกัน 3) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ ลาดบัวหลวง ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทและ 10,000-15,000 บาท มองว่า เงินเดือนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พระประยูทธ อริยวิโส (2562) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มี รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วัชระ แยมชู (2563) ที่พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากรายได้เป็นตัวสะท้อนค่าครองชีพ ไม่ว่าจะทำงานคน ละหน่วยงานกัน แต่ค่าใช้จ่ายที่พนักงานต้องใช้จ่ายมีความคล้ายคลึงกัน เช่น ค่าอาหาร ค่า เดินทาง ผลการวิจัยจึงออกมาในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน 4) พนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเพราะพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มองว่าอายุงานที่ ต่างกันแต่ก็ยังสามารถได้รับสิทธิสวัสดิการเหมือนกัน เงินเดือนไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจใน ปัจจุบันเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชระ แยมชู (2563) ที่พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระประยูทธ อริยวิโส (2562) ที่พบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เนื่องจากอายุงานหรือประสบการณ์ทำงาน ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่าง ในเรื่องสวัสดิการ หรือสิทธิเพิ่มเติมที่หน่วยงานมอบให้ แต่ความรู้สึกและทัศนคติของคน ที่ คิดว่าคนที่ทำงานมากกว่าควรจะได้รับสิทธิเพิ่มเติมที่มากกว่าจะมีความคิดเหมือนกันไม่ว่า จะอยู่ต่างหน่วยงานก็ตาม ผลการวิจัยจึงออกมาในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน

3. แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง ประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรมีตรรกะระบบคุณธรรม และปฏิบัติตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด โปร่งใส ตรวจสอบได้ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนต้องดำเนินการให้ เสร็จโดยเร็ว ผู้บังคับบัญชาควรจะมีมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งาน ลด ขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้รวดเร็วขึ้น โดยอาจมีการมอบอำนาจในการ อนุมัติ ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างนิสัยรักการออม สร้างค่านิยมเกี่ยวกับการประหยัด



ให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกฤต ภูกลาง (2559) ที่พบว่า แนวทางในสร้างแรงจูงใจบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ขั้นตอนในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการควรมีความสะดวกมากกว่านี้ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของมานิตา ภูเฉลียว (2559) ที่พบว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็วและมีความยุติธรรม เนื่องจากความต้องการด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ของพนักงานมีความคล้ายคลึง แนวทางที่ได้จึงออกมาสอดคล้องกัน

2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การประชุม การศึกษาดูงานอย่างเท่าเทียมกัน และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด การไปฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆต้องตรงตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ควรจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอโดยเป็นหลักสูตรตรงตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้ข้าราชการรุ่นพี่ติวพนักงานจ้างที่จะไปสอบงานราชการ เพื่อเพิ่มโอกาสในการสอบแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (2561) ที่พบว่า แนวทางในสร้างแรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว คือ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้พนักงาน ได้ร่วมประชุมฝึกอบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นนท์ (2561) ที่พบว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่จะต้องชัดเจนกว่านี้และต้องลดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กรให้น้อยลง เนื่องจากความต้องการของพนักงานในเรื่องความก้าวหน้า เพื่อลดความเหลื่อมล้ำมีความคล้ายคลึง แนวทางที่ได้จึงออกมาสอดคล้องกัน



องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากภาพที่ 1 แนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดบัวหลวง มุ่งหาแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดภายในองค์กร เพื่อสร้างแรงกระตุ้นทางบวกให้กับพนักงานได้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเต็มใจปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน



ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยแต่ละด้านผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาก็จะมีวิธีการดำเนินการไว้อย่างเหมาะสม ครอบคลุม ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างตรงจุด จนทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ดังนั้นจากองค์ความรู้ที่ได้ดังกล่าวทำให้ทราบว่า การส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องสำหรับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรให้ความสำคัญ และควรมีวิธีการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้และเกิดการพัฒนาต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลาดบัวหลวง ควรออกนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และควรมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้ทราบว่านโยบายที่กำหนดนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารควรปลูกฝังจิตสำนึกรักองค์กรอย่างต่อเนื่อง จะทำให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องเช่นกัน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน จนเกิดความพึงพอใจในที่สุด และจะทำให้ข้อร้องเรียนต่าง ๆ ลดลง
2. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย มาตรการหรือบทลงโทษขององค์กรได้โดยอิสระ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษา วิจัยให้ขยายผลออกเป็นวงกว้าง คือ วิจัยถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท ภายในเขตอำเภอหรือจังหวัด เพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลที่หลากหลาย และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตลอดจนเป็นการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ก้าวหน้าต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- ณัฐกฤต ภูกลาง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารช่อพะยอม*, 27(1), 231-239.
- ธมกร ทยาประศาสน์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารมหาจุฬาลงกรณ*, 8(2), 146-153.
- พระประยุทธ อริยวิโส. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 2(1), 44-53.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มานิตา ภูเฉลียว. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหัวนา อำเภอปางศิลาทอง จังหวัดกำแพงเพชร (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(3), 44-55.
- วนิดา ปลื้มภักตร์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตท่าทองใหม่ จังหวัดจันทบุรี (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นันท. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.



- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2565). *ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.nacc.go.th/categorydetail>
- องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระยาบันลือ. (2565). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระยาบันลือ*. พระนครศรีอยุธยา: องค์การบริหารส่วนตำบลคลองพระยาบันลือ.
- องค์การบริหารส่วนตำบลคูส์ลอด. (2565). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลคูส์ลอด*. พระนครศรีอยุธยา: องค์การบริหารส่วนตำบลคูส์ลอด.
- องค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ. (2565). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ*. พระนครศรีอยุธยา: องค์การบริหารส่วนตำบลพระยาบันลือ.
- องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง. (2565). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง*. พระนครศรีอยุธยา: องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลสิงหนาท. (2565). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลสิงหนาท*. พระนครศรีอยุธยา: องค์การบริหารส่วนตำบลสิงหนาท.
- องค์การบริหารส่วนตำบลหลักชัย. (2565). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลหลักชัย*. พระนครศรีอยุธยา: องค์การบริหารส่วนตำบลหลักชัย.
- Drucker, P. F. (1973). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. New York: Harper & Row.
- Yamane, T. (1973). *Statistic An Introduction Analysis*. New York: Harper and Row.