

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

Motivation for work performance of civil servants of Subdistrict Administrative Organization
in Lom Sakdistrict, Phetchabun Province

Received: 19/02/2567

Revised: 27/06/2567

Accepted: 29/06/2567

อินทิรา เนียมถนอม¹, ธีรภัทร กิจจารักษ์²,

สุภชัย ตรีเทศ³ และอรุณ สนใจ⁴

Intira Niamthanom¹, Teeraphat Kitjarak²,

Supachai Tritose³ and Arun Sonchai⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการทั้งหมด จำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งหมด 9 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความสุขในการทำงาน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 6) ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 7) ด้านการได้รับการยอมรับ 8) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 9) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตามลำดับ

คำสำคัญ: ข้าราชการ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research aims to study the level of motivation in the performance of local government officials in Lomsak District, Phetchabun Province. Data was collected from a population of 287 individuals using a questionnaire. The research tools employed included frequency values, percentages, averages, and standard deviations.

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

¹ Master's degree student, Master of Public Administration Program Phetchabun Rajabhat University

^{2,4} อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

^{2,4} Advisor Master of Public Administration Program Phetchabun Rajabhat University

The research findings revealed that the motivation in the performance of local government officials in Lomsak District, Phetchabun Province, encompasses 9 aspects. Overall, these aspects were rated as high, listed in descending order as follows: 1) Nature of the work performed 2) Happiness at work 3) Success in work 4) Progress and advancement in work 5) Interpersonal relationships within the organization 6) Opportunities for promotion 7) Recognition 8) Work environment 9) Compensation and benefits, respectively.

Keywords: Government officer, Motivation for work, Sub-district administrative organization

บทนำ

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคล หรือ บุคลากร ในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็น ตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่าง ๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และองค์กรก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่า องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใด หากบุคลากรเหล่านั้น ขาด ความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีและทำให้องค์กรประสบความ ล้มเหลว ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์ แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่ จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึง พอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่าน ๆ ไป ไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายใน องค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น (ประเสริฐ อุไร. 2559, หน้า 1)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเพราะ แรงจูงใจเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกให้เห็นถึงลักษณะ และความรู้สึกที่มีต่อการ ปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง หากแรงจูงใจและกำลังใจไม่ดีการปฏิบัติงานอาจจะไม่มี ประสิทธิภาพดีเท่าที่ควรในทางตรงกันข้ามบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่สูงนัก แต่ถ้ามีแรงจูงใจและ กำลังใจที่ดีการปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมี ความเข้าใจ มีความสามารถ ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

เกิดแรงจูงใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กร มีความตื่นตัวเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในทางเดียวกันเพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ. 2552, หน้า 112) แรงจูงใจนั้นเปรียบเสมือนดอกไม้ที่อยู่ในใจของบุคลากรทุกคน ที่จะสร้างพลังความมีชีวิตชีวาและความสดชื่น ร่าเริง แต่ถ้าบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็อาจเกิดพฤติกรรมการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น ไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานผิดพลาดเสียหายหรือขาดงาน หยุดงานบ่อย ๆ แรงจูงใจในการทำงาน จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน ในองค์กรใด ๆ ก็ตาม แรงจูงใจจะทำให้คนมีพลังมีความหวังมีความสุขในชีวิต ทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานด้วย (จิราพร แยมบาล. 2560, หน้า 2, อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2552, หน้า 154)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานระดับล่างสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระจายอยู่ทั่วประเทศ และมีจำนวนมากกว่าหน่วยงานปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร และมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66) ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวางอีกทั้ง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 67) และจากผลของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งรัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล (Phiphatwattana. 2016) แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งประกอบที่สำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่ผลักดันให้งานสำเร็จ อีกทั้งการทำให้คนเรามีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้เขาเหล่านั้น ตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สีกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจเมื่อเป็นเช่นนั้น จะทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพและงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การจึงมีประโยชน์ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดลักษณะแรงจูงใจของบุคคล เข้าใจผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมและช่วยในการจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่พึงปรารถนา อันจะเป็นที่มาของการพัฒนาขวัญกำลังใจในการทำงาน และช่วยเสริมสร้างความรักความพอใจในงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอุทิศตนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาผลประโยชน์ร่วมกันขององค์การ (Laksana. 2006:63) (กรวิยา จันทรขจร และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์. 2563, หน้า 29-30)

เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่จะต้องปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้

บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็ย่อมต้องมีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของตนที่ดีเพียงพอด้วย กล่าวคือต้องมีการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมต่อการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ดังนั้น ระบบการบริหารบุคคลที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า สัญญาครุณ สวัสดิ์ไธสง และ ละมัย ร่มเย็น. 2565, หน้า 19 อ้างถึงใน สมคิด เลิศไพฑูรย์. 2558, หน้า 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมากที่นักวิชาการพยายามศึกษา พัฒนาความรู้ หรือโมเดลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานจนก่อเกิดศาสตร์ที่มีหลักฐานอ้างอิงรองรับอยู่พอสมควร ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ว่า ถ้าหากบุคลากรมีแรงจูงใจ จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานได้อย่างแท้จริง มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความอดทนแม้จะอยู่ในสภาวะกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีและมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ (อานันต์ พรหมบังเกิด, 2548 อ้างถึงใน สมบัติ อาริยาศาล, 2561) และองค์กรยังมีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้นในการดำเนินธุรกิจ อีกทั้งยังทำให้บรรลุจุดหมายขององค์กรได้ และองค์กรใดหากมีผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงานนั้นก็จะไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มกำลังความสามารถแล้ว องค์กรสนับสนุนด้านสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร และค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร หากมีสวัสดิการที่เพียงพอแล้ว จะสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สร้างความมั่นคงในชีวิตให้กับบุคลากร จนเกิดขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การที่องค์กรต่าง ๆ ต้องตระหนักและต้องหาวิธีการจัดการโดยการเรียงลำดับความสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงาน ให้เขาเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล เพราะบุคคลที่ทำงานทุกคนล้วนมีความต้องการพื้นฐาน และมีความคาดหวังจากการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีกับองค์กร แรงจูงใจจึงเป็นกุญแจสำคัญซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น สมารถใจ และเต็มใจที่จะดำเนินการมีความทุ่มเทแรงกายแรงใจให้องค์กรอย่างเต็มที่ทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน จากความสำคัญดังกล่าวให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเพื่อที่จะทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ซึ่งทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบได้ชัดเจนและครอบคลุม (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ ณกมล จันทรสม, 2564) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก และสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าไปประยุกต์ใช้ในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากร 287 คน ซึ่งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งสิ้น 19 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิดชนิดเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบข้อคำถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 6) ด้านการได้รับการยอมรับ 7) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 8) ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 9) ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับแรงจูงใจมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 5
ระดับแรงจูงใจมาก	ให้คะแนนเท่ากับ 4
ระดับแรงจูงใจปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ 3
ระดับแรงจูงใจน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ 2
ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 1

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย โดยการแจกแจงความถี่ เหนือคะแนนที่พิจารณาระดับแรงจูงใจ ได้ดังนี้ (สรชัย พิศาลบุตร. 2555)

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	ระดับแรงจูงใจมาก

คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	ระดับแรงจูงใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิดที่ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็น

การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการขอความอนุเคราะห์อนุมัติเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก จำนวน 19 แห่ง และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำถามแต่ละข้อ แล้วนำมาเข้ารหัสเพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการนำไปใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์โดยคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยการวิเคราะห์ตามค่าสถิติดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

กรอบแนวความคิด

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ หล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน (ประเสริฐ อุไร. 2559) 2) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และอดิสร ภู่อาระ. 2563) 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (อาภาวี เรืองรุ่ง. 2565) 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และอดิสร ภู่อาระ. 2563) 5) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (อาภาวี เรืองรุ่ง. 2565) 6) ด้านการได้รับการยอมรับ (กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และอดิสร ภู่อาระ. 2563) 7) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (มธุรส แผ่นทอง. 2561) 8) ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (ประเสริฐ อุไร. 2559) 9) ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และอดิสร ภู่อาระ. 2563)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 58.19 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 40.07 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 82.58 ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 60.28 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 59.23 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 22.65

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์พบว่า แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	Σ	แปลค่า
1.ด้านความสุขในการทำงาน	4.33	0.64	มากที่สุด
2. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.45	0.98	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.15	0.66	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.97	0.62	มาก
5. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.33	0.64	มากที่สุด
6. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.99	0.70	มาก
7. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.40	0.70	มากที่สุด
8. ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	4.13	0.74	มาก
9. ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	4.31	0.72	มากที่สุด
รวม	4.10	0.78	มาก

สรุปผล และอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 9 ด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับแรงจูงใจสูงสุด คือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาด้านความสุขในการทำงาน ลำดับถัดมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกาญจน์ ไชยพัฒน์นันทน์ และสถาพร วิชัยรัมย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และยังเป็นงานที่มีระบบและท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา แสงศิริ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พบว่า ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด

2. ด้านความสุขในการทำงานและด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะในด้านความสุขในการทำงานนั้น ข้าราชการมีความรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่รู้สึกคับข้องใจ เบื่อหน่าย หรือไม่สบายใจกับงานที่ทำ ถึงแม้จะได้รับมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานในตำแหน่งที่ต้องทำก็ยังไม่ทำให้รู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายแล้วและยังเป็นประโยชน์ต่อตนเองด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวิยา จันทร์ขจร และราเชนทร์ นพณัฐ วงศกร (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกริน ทวีสุต (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่า บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวมมีความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานด้านครอบครัวมากที่สุด

3. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ในภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะถึงแม้ว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันและได้รับโบนัสประจำปี อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงาน แต่การจ่ายค่าตอบแทนเมื่อเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเกี่ยวกับงานตรวจการ จัดซื้อจัดจ้างยังไม่เหมาะสมและเป็นธรรมเนื่องจากการตรวจรับงานจัดซื้อจัดจ้างนั้นมีความเสี่ยงสูงมากแต่ ค่าตอบแทนที่ได้รับกลับน้อยนิด จึงทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม การทำงานล่วงเวลาไม่ได้รับเงินค่าทำงาน ล่วงเวลาตามสมควรที่จะได้ หรือในบางครั้งมีการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้เลย ซึ่งอาจมีผลข้าราชการไม่ ยากทำงานล่วงเวลา ไม่การสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และ อติศร ภู่อาระ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนในการ ปฏิบัติงานในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความ พึงพอใจต่อ เงินเดือน สวัสดิการและความเป็นธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบ

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และอติศร ภู่อาระ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*. 22(1). 113-122.
- กรวิยา จันทร์ขจร และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสาร สถาบันวิจัยพหุวัฒนธรรม*. 7(1). 27-37
- จิรัฏฐ์ โสตา และชยุต ภาวนันท์กุล. (2566). แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของข้าราชการในหน่วยงาน ภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้น. *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการและนำเสนอ ผลงานวิจัยระดับชาติ*. (5). 56-62.
- จิราภรณ์ ชุมสันติกุล. (2560). แรงจูงใจในการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการของบุคลากร ในศาลากลางจังหวัด ปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์การบัญชี). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สาขาวิชาการบัญชี.
- นิภา แสงศิริ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 19(1). 129-140.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศ ไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, สาขาวิชาการบริหารจัดการ องค์การ
- มธุรส แผ่นทอง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชัยภูมิ. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

- ศุภกาญจน์ ไชยพัฒน์นันท์ และสถาพร วิชัยรัมย์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ. (2). 181-191.
- สัณหจุทา ชมภูนุช. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2.
- สุกริน ทวีสุต. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2555). การวิจัยทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ส. เอเซียเพรส. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. 2556. สถานการณ์สินค้าเกษตรที่สำคัญและแนวโน้ม ปี 2556. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- อาภาวี เรืองรุ่ง. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. วารสารวิจัยวิชาการ. 6(1). 243-254.