



## แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด พิจิตร

Motivation on Working Behaviors of Personnel of the Local Government  
Organization in Phichit Province

พระมหาสุเมฆ สมาหิโต<sup>1</sup> และรัตติยา เหนืออำนาจ<sup>2</sup>  
Phramaha Sumek Samahito and Rattiya Nua-amnat

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 รูปหรือคน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตรผู้บริหารควรนำหลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนา คือ 1) หลักพรหมวิหารธรรม เพื่อเสริมแรงจูงใจให้มีผลต่อพฤติกรรมด้านวินัยในการทำงาน 2) หลักมงคลชีวิต เพื่อเสริมแรงจูงใจให้มีผลต่อพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ 3) หลักสังคหวัตถุ เพื่อเสริมแรงจูงใจให้มีผลต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) หลักอิทธิบาท เพื่อเสริมแรงจูงใจให้มีผลต่อพฤติกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์ เมื่อได้รับการการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจด้วยหลักพุทธธรรม ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจที่มีศักยภาพอย่างยั่งยืนที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ให้มีพฤติกรรมการทำงานทั้ง 4 ด้านให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ, บุคลากร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<sup>1</sup> มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University  
Corresponding author, e-mail: samahito@hotmail.com, Tel. 063-9593541



## Abstract

The objectives of this research was to study the Motivation on working behaviors of personnel of the local government organization in Phichit Province. In this research, qualitative research using 18 key informant interviews, consisting of police roles and duties. The results of the research revealed that The ways for the development of the Motivation on working behaviors of personnel of the local government organization in Phichit Province were that the personnel should apply the Buddha-Dhamma for the performance: 1) the Brahmavihara (the four noble sentiments) for making the motivation to the behavior in the discipline, 2) the Mangala (thirty-eight blessings) for making the motivation to behavior in the responsibility,

**Keywords:** Motivation, Personnel, Local government organization

## บทนำ

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation Techniques) เป็นวิธีการที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันหรือในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนล้วนแล้วแต่มุ่งที่จะแสวงหามาตรการในการนำเอาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรเพราะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้จะป็นรางวัลที่มีคุณค่ามากที่สุดในด้านจิตใจของมนุษย์ทุกคนและสามารถกระทำสำเร็จโดยไม่มีขีดจำกัดไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด กล่าวคือ คนเราเมื่อได้มาอยู่ร่วมกันหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันก็สามารถนำเอาวิธีการจูงใจมาใช้ในการบริหารองค์กรและบุคลากรได้เสมอรวมทั้งในชีวิตประจำวันของเราอีกด้วย ผลสำเร็จในด้านธุรกิจและความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรก็ขึ้นอยู่กับการใช้เทคนิคในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรจึงควรส่งเสริมและพยายามจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ นอกจากการสร้างแรงจูงใจจะมีประสิทธิภาพต่อพฤติกรรมของบุคลากรและผลผลิตขององค์กรเป็นอย่างมากแล้วยังจะทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกตื่นตัวอยู่เสมอและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ทุกประการ (จันทนา เจนจัดทรัพย์, 2548) ฉะนั้น การที่บุคลากรจะปฏิบัติงาน



ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ย่อมขึ้นอยู่กับความแรงใจ เมื่อบุคลากรที่มีแรงใจในการปฏิบัติงาน จะมีผลในการปฏิบัติหน้าที่ ๆ ดี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรหรือพนักงานเป็นตัวขับเคลื่อนให้นโยบายของ คณะผู้บริหารเกิดเป็นรูปธรรมไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการอยู่ดี กินดีของ ประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ซึ่งแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี นโยบายในการสร้างแรงใจให้แก่พนักงาน เพราะถ้ามีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีแรงใจในการ ทำงานสูง ก็จะสามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (พรณี หงส์พันธ์, 2548) ในการขับเคลื่อนองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือภาครัฐก็ตามจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี จึงจะสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม การ บริหารจัดการจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร ซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานขององค์กร ได้แก่นุชย์ (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) การจัดการ (Management) คน หรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้สำเร็จและเจริญก้าวหน้า (ดาว ประกาย ชุมทอง, 2557) ในแต่ละองค์กรจะประกอบด้วยบุคลากรต่าง ๆ ที่มีความสามารถ ในการ ปฏิบัติหน้าที่ทุกด้านโดยเฉพาะ ซึ่งหากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถสูง ย่อมส่งผล ให้ประสิทธิภาพในหน่วยงานนั้น ๆ มีสูงตามไปด้วย อย่างไรก็ตามความรู้ความสามารถ ปัจจัยเดียวไม่อาจทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จที่พึงประสงค์ได้หากบุคลากรในหน่วยงานขาด ความตั้งใจและเต็มที่เต็มใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นทฤษฎีการได้กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงาน สามารถแบ่งออก ได้เป็น 4 ประเภท คือ 1) เฉยๆ มนุษย์ ปฏิบัติงานแบบขี้โมย 2) อิงกมมุนตา ปฏิบัติงานแบบลูกหนี้ 3) ทายชชกมมุนตา ปฏิบัติงานแบบทนาย 4) สามิกมมุนตา ปฏิบัติงานแบบ เจ้าของ ได้สะท้อนให้เห็นถึงการขาดแรงใจที่จะทำให้บุคลากรเต็มที่เต็มใจในการปฏิบัติงาน (พระ ธรรมธีรราชมหาวิทยาลัย (ช่วง วรบุญโญ), 2554)

ดังนั้นการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตรจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้มาใช้บริการ ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะได้ทราบถึง ระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อแรงใจในการปฏิบัติงาน โดยจะเป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้ ประกอบการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตรต่อไป



## วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการหลายอย่างมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ผู้วิจัยกำหนดวิธีการศึกษาใน 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ทำการทบทวนจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการท่องเที่ยว และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยเหตุนี้การคัดเลือกเอกสารเพื่อนำมาวิเคราะห์จึงเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีเกณฑ์สำหรับการคัดเลือกเอกสารมาใช้ในการวิจัย ซึ่งเกณฑ์ที่สำคัญประกอบด้วย 1) ความจริง (Authenticity) 2) ความถูกต้องน่าเชื่อถือ (Credibility) 3) การเป็นตัวแทน (Representativeness) และ 4) ความหมาย (Meaning) ความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของข้อมูลในเอกสารที่นำมาวิเคราะห์

2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ถูกเลือกแบบเฉพาะเจาะจงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและตัวแทนชุมชน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ พระสงฆ์ และผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ จำนวน 18 คน

3) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participation Observation) ซึ่งเป็นการสังเกตที่ทำควบคู่กับการสัมภาษณ์ และการลงพื้นที่ในห้วงเวลาอื่น ๆ ในจังหวัดนครสวรรค์

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย คณะผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย

1.1 ด้านวินัยในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จสามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบเพราะองค์การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่



เหมาะสมโดยบุคลากรจะปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อความมั่นคงในการทำงาน เพราะความต้องการ 5 ชั้น มีผลต่อพฤติกรรมโดยระเบียบวินัยสร้างความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

1.2 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรมีความรับผิดชอบและตั้งใจทำงาน ให้สำเร็จโดยจะพยายามทำงานในหน้าที่สำเร็จตามกำหนด มีการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ตนเองรับผิดชอบและมีความภาคภูมิใจในองค์กรมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำและร่วมตรวจสอบและบุคลากรรู้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า บุคลากรให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อทำงานให้เสร็จทันเวลาโดยพบว่ามีการทำงานเป็นทีมและมีความรู้สึกไว้วางใจกันโดยที่ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเอาใจใส่บุคลากร มีการประสานงานงานเป็นไปตามกรอบของงานและมีความเอาใจใส่ โอบอ้อมอารี เป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

1.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า บุคลากรมีการค้นคว้าศึกษาหาวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานเกิดความพอใจกับผลงานที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์โดยที่ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ เอื้อต่อการทำงานบุคลากรจึงมีความต้องการความสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ดังนั้นผู้ที่มีแรงจูงใจสูงย่อมมีความคิดสร้างสรรค์มีวิธีการแก้ไขปัญหาและผู้บริหารควรใช้หลักอิทธิบาท 4 กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย

2.1 ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรใช้จรรยาบรรณและจริยธรรมประกอบการตัดสินใจเพราะกฎ ระเบียบ วินัยในการทำงานเป็นคำสั่งตายตัวในการถือปฏิบัติโดยยึดร่วมกับจรรยาบรรณและจริยธรรมประกอบการตัดสินใจ เพื่อสร้างการยอมรับ นับถือจากเพื่อนร่วมงานโดยการนำระเบียบมาเอื้อต่อคุณธรรม ในทางศาสนาไปบูรณาการร่วมกัน เช่น พรหมวิหาร 4 กล่าวคือ เมื่อบุคลากรกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรงมากควรใช้ความเมตตาในการพิจารณาในการลงโทษ หรือส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับเรื่องกฎ ระเบียบซึ่งส่งผลต่อการได้รับโทษตามวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความกรุณา ซึ่งเป็นการให้บุคลากรตระหนักในหน้าที่ระเบียบ วินัยของตนเอง โดยการชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ควรปฏิบัติตนตามกรอบของกฎ ระเบียบวินัยซึ่งเป็นการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ให้บุคลากรเห็นเป็นตัวอย่าง และในการ

สั่งการให้บุคลากรปฏิบัติผู้บริหารควรสั่งการในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นการเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติและเป็นแนวทางให้ปฏิบัติเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้เพราะโดยส่วนมากพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการให้คุณให้โทษ

2.2 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ และควรยึดหลักธรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี คือ “อนาสุลา จ กมนตา หมายถึง การทำงานไม่ให้เกิดความขัดแย้ง จัดให้มีการอบรมในการที่จะพัฒนาตน พัฒนาคณะและพัฒนางาน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ โดยการพยายามกระตุ้นแรงจูงใจที่มีอยู่แล้วในตัวของบุคลากรเองให้เป็นแรงจูงใจขององค์กร คือ หุ้มนเทเพื่อองค์กร ปลุกจิตสำนึกของบุคลากรให้เกิดความรักในหน้าที่การทำงานและเกิดความรับผิดชอบต่อตนเอง พยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบในการวางแผนในร่วมคิดร่วมทำ และร่วมตรวจสอบเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นการป้องกันการแตกแยกโดยเฉพาะต้องคอยสอดส่องไม่ให้ราชการการเมืองเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ เพราะเมื่อเกิดความเสียหายมักโยนความผิดให้แก่ผู้ปฏิบัติจึงเป็นสาเหตุอีกประการในเรื่องการเกี่ยงงานกันทำ เกี่ยงความรับผิดชอบ

2.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรใช้ควรนำหลักสังคหวัตถุ กล่าวคือ ความโอบอ้อมอารี การมีวิจิไพเราะ การสงเคราะห์ผู้คน และการวางตนเหมาะสม มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นการครองตน ครองคนและครองงาน และควรนำหลัก “สุขา สงฆสสสามัคคี” สามัคคีของหมู่ทำให้เกิดสุข โดยผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกลาง เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น เป็นการป้องกันการแบ่งแยกภายในองค์กรโดยควรดำเนินการให้มีการประชุมพูดคุย เพื่อหาข้อยุติและแนวทางการแก้ไขให้งานสามารถดำเนินการลุล่วงไปได้ด้วยดี และควรมีมุขยสัมพันธ์ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรด้วย

2.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรใช้หลักอิทธิบาท 4 คือ พอใจทำ แะตั้งใจทำ ตั้งใจทำและเข้าใจทำ เพราะการทำงานอย่างมีหลักย่อมเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ของบุคลากรให้สร้างสรรค์ผลงานหรือค้นหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการมีประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยผู้บริหารจะต้องทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็น “เขาเป็นผู้มีคุณค่า” ไม่ได้ถูกบีบบังคับให้ทำงาน ผลงานที่ออกมาจึงจะมีคุณภาพโดยการส่งเสริมให้



ได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมเพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์และนำความรู้ที่ได้รับมาบูรณาการกับการปฏิบัติงานของเดิมเกิดเป็นแนวทางใหม่ที่ไม่ออกนอกกรอบระเบียบวินัยด้วยความคิดสร้างสรรค์และควรให้โบนัส ปรับขึ้นเงินเดือนพร้อมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มเติมแรงจูงใจสำหรับผู้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

## อภิปรายผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย ด้านวินัยในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร สิงห์ชัยและคณะ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความรับผิดชอบสอดคล้องกับงานวิจัยของวาริกร สุพันธ์นาและคณะ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่าแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากมีถึง 8 ข้อด้วยกัน โดยแรงจูงใจที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” โดยการวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐริกา เจยาคม (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา” พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ : มีการแสดงพฤติกรรมโดย มีการพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการสร้างเครือข่ายในการทำงาน และมีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน

## องค์ความรู้ใหม่

แรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้น เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 4 ด้านให้มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีขวัญกำลังใจที่ดี หากนำหลักพุทธธรรมตามข้อเสนอแนะดังกล่าวแล้วข้างต้น เพื่อการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจที่มีศักยภาพอย่างยั่งยืนที่จะส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดพิจิตรให้มีพฤติกรรม การปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรจัดทำนโยบายเรื่องการจ้างงานและบรรจุพนักงาน
2. ควรจัดทำโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการแบ่งส่วนงานให้ชัดเจน
3. ควรจัดทำนโยบายเรื่องการพัฒนาบุคลากร

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษร ให้บุคลากรปฏิบัติในภารกิจใด ๆ ระบุว่าใครมีหน้าที่รับผิดชอบส่วนใด ให้ตรงกับหน้าที่ของบุคลากรไม่ควรสั่งเพียงวาจาเพื่อป้องกันการเกี่ยงงาน เกี่ยงความรับผิดชอบ
2. ควรส่งเสริมความสามัคคีภายในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดขึ้นโดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ และร่วมกันรับผิดชอบตามภารกิจหน้าที่ของบุคลากรเพื่อให้เกิดความสามัคคี
3. ควรปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่ง หน้าที่ของตนเองว่ามีความสำคัญเป็นงานที่มีเกียรติ และทำเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม

## เอกสารอ้างอิง

จันทนา เจนจัดทรัพย์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการวัดและการประเมินผลการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- ณัฐริกา เจยาคม. (2551). พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดาวประกาย ชุมทอง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรม จังหวัด นครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบล บางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน), วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรณี หงส์พันธ์. (2548). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พระธรรมธีรราชมหามุนี (ช่วง วรปุณฺโญ). (2554). ลักษณะการทำงาน 4 ประการ. สายตรงศาสนา, 8(7), 30.
- วาริกร สุพันธ์นา และคณะ. (2556). ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมพร สิงห์ชัยและคณะ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 2(1), 45-54.

