

ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพของข้าราชการ
พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี
จังหวัดสมุทรปราการ

A study of Satisfaction, Motivation and Efficiency of civil servants,
employees in Nongprue Subdistrict Administrative Organization,
Bangplee District, Samutprakan Province

อาจารย์ ประจวบเหมาะ¹ รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์² ชลธิชา ทิพย์ประทุม³
ธารทิพย์ พจน์สุภาพ⁴ โอปอ กลัษสกุล⁵

Arjaree Prachuamoh, Rungarun Khasasin, Chonticha Tippratun
Thantip Pojsupap, O-por Klubsakul

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ 2) ระดับความคิดเห็นของสมรรถนะหลัก ประสิทธิภาพของข้าราชการ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมรรถนะหลัก ปัจจัยจูงใจ ที่คาดว่าจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 189 คน สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ สเปียร์แมน และการวิเคราะห์

Received: 2023-03-31 Revised: 2023-04-26 Accepted: 2023-04-27

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม Faculty of Management science, Chandrakasem Rajabhut University. Corresponding Author e-mail: arjaree_prachuabmoh@yahoo.com

² คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น Faculty of Business Administration, Thai-Nichi Institute of Technology. e-mail: rungarun@tni.ac.th

³ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม Faculty of Management science, Chandrakasem Rajabhut University

⁴ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต Faculty of Management science, Chandrakasem Rajabhut University. e-mail: thantip.poj@kbu.ac.th

⁵ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม Faculty of Management science, Chandrakasem Rajabhut University

การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดสำนักปลัด โดยมีระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงใจในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร รองลงมา ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการสนับสนุน และด้านการสร้างแรงจูงใจขององค์กร ตามลำดับ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการที่เป็นเลิศ และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านปริมาณงาน รองลงมา ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็ว และด้านความประหยัดและคุ้มค่าของทรัพยากร ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยเชิงใจและสมรรถนะหลักมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ (Keywords): แรงจูงใจ; ความพึงพอใจ; ประสิทธิภาพ

Abstract

The purpose of this research was to study 1) the satisfaction level of motivation factors of local executive's administration in Nongprue Subdistrict Administrative Organization, 2) the opinion level of core competencies and efficiencies of civil servants, and employees in Nongprue Subdistrict Administrative Organization, and 3) the relationship between individual factors, core competencies, and motivation factors were expected to create the job efficiencies of civil servants, employees in Nongprue Subdistrict Administrative Organization. The populations were 189 civil servants, and employees in Nongprue Subdistrict Administrative Organization Bangplee District, Samutprakan Province, which were selected by purposive sampling, and questionnaires. The A statistic to analyze were percentage, mean, standard deviation, Spearman's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analyses. The finding found the most of respondents were female, span of age 20-30 years, high school/vocational certificate, employees were hired by mission, and under the office permanent secretary, the satisfaction level of motivation factors of local executive's administration in overall was at high level, sorted by executives' s management/policy ; working environment ; human resource management, and organizational support and motivation, the opinion level of core competencies in overall was at high level, sorted by achievement-

oriented, and team work ; organizational understanding, and work system ; service mind ; adherence to the accuracy, and ethics, the opinion level of job efficiencies in overall was at high level, sorted by workload ; work quality ; work speed ; resourcefully economical, and cost-effectiveness of and the different individual factors didn't affect to job efficiencies, nevertheless motivation factors, and core competencies totally affect to job efficiencies at .05 statistical significance level.

Keywords: motivation; satisfaction; efficiency

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนในหลาย ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว องค์กรธุรกิจทั้งภาคเอกชน และภาครัฐบาลมีการปรับปรุงและสร้างกลยุทธ์องค์กรวางแผนงานระบบทั้งทรัพยากรมนุษย์และเครื่องจักร เพื่อหากลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่จะเพิ่มศักยภาพให้แก่องค์กรให้เข้าถึงความต้องการของผู้รับบริการอย่างรอบด้าน ด้วยเหตุนี้ การมีบุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้ความเข้าใจต่องานที่ตนรับผิดชอบย่อมเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กรอันจะนำการดำเนินการขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงมีความจำเป็นในการรักษาบุคลากรให้เป็นสมาชิกขององค์กรให้ยาวนานที่สุด ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาองค์กรได้อีกด้วย อย่างไรก็ตามการประเมินคุณภาพงานมีความเชื่อมโยงกับสมรรถนะในการทำงาน ตามที่ภาครัฐได้มีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และผู้ปฏิบัติงานถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในด้านพฤติกรรมการแสดงออก การใช้องค์ความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงาน ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (กิริติ ยศยิ่งยง, 2550) คุณลักษณะของคนที่มียุทธศาสตร์ในตัว และมีความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลกับประสิทธิภาพของงาน หรือผลงานที่มีคุณค่าสูงโดยสมรรถนะนั้น หมายถึงแรงจูงใจ (motive) ลักษณะ (trait) แนวคิดของตนเอง (self-concept) ความรู้ในเนื้อหา (Content Knowledge) ความคิดเชิงเหตุผล และทักษะพฤติกรรม (cognitive and behavioral skill) หรือคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่สามารถวัดหรือนับได้ และสามารถแสดงถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีและผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเกณฑ์เฉลี่ย หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

ที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งที่มีภารกิจหลักในการบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากร ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวดที่ 3 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ข้อที่ 3.2 และข้อที่ 3.3 โดยมีเกณฑ์การประเมินว่า “องค์กรมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน” และ “องค์กรมีวิธีตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ ทั้งในด้านการบริหารงานของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยวิธีการและตัวชี้วัดสามารถครอบคลุมความหลากหลายของข้าราชการและลูกจ้างได้” ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในเชิงบริหาร นำมาซึ่งการกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาความพึงพอใจ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพของข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของสมรรถนะหลัก ประสิทธิภาพของข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมรรถนะหลัก ปัจจัยจูงใจ ที่คาดว่าจะก่อให้เกิดให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีรายละเอียดวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 189 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเชิงปริมาณที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยจูงใจองค์กรในมิติด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert R., 1967) ให้ผู้เลือกตอบตามความคิดเห็น โดยมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 28 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของรูปแบบการทำงานตามหลักสรรณะหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม 3) การทำงานเป็นทีม 4) การบริการที่เป็นเลิศ 5) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert R., 1967) ให้ผู้เลือกตอบตามความคิดเห็น โดยมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้านคือ 1) ด้านปริมาณ 2) ด้านคุณภาพงาน 3) ด้านความรวดเร็ว 4) ด้านความประหยัด และคุ้มค่าของทรัพยากร โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert R., 1967) ให้ผู้เลือกตอบตามความคิดเห็น โดยมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบคำถามได้ตอบคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยใช้คำจำกัดความหรือนิยามปฏิบัติการตามตัวแปรที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสร้างคำถามต่างๆ ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์

3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ และการประเมินที่ถูกต้อง และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ IOC (Index of Item Objectives Congruence) ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.84

4. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไข ไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .894 เพื่อทดสอบหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (มนสิข สิทธิสมบูรณ์, 2550)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการ พนักงานจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยส่งหนังสือราชการเรียนผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือเพื่อขออนุญาตเข้าพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลตามวันและเวลาที่ระบุ จากนั้นผู้วิจัยได้ประสานกับผู้รับผิดชอบเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามทำการบันทึก ทั้งนี้ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด 100% จำนวน 189 ฉบับ ทำการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงใจ ข้อมูลระดับความคิดเห็นของสมรรถนะหลัก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติโดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย และสรุปผลการวิจัย

3. การทดสอบสมมติฐานในการหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผล

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ข้าราชการ พนักงานจ้างส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 และเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็น

ร้อยละ 35.98 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 30.69 มีระดับการศึกษาสูงสุด คือมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 49.74 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.52 มีตำแหน่งงานปัจจุบัน คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 31.22 รองลงมา คือ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.46 มีสังกัด สำนักปลัด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 30.69 รองลงมา คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 26.98

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหาร แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้าราชการ พนักงานจ้าง ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โดยรวม

มิติ	ค่าเฉลี่ย	คิดเป็น (ร้อยละ)	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	3.93	78.57	.530	มาก
2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	3.84	76.86	.545	มาก
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.88	77.65	.532	มาก
4. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจขององค์กร	3.84	76.86	.567	มาก
โดยรวม	3.87	77.49	.534	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการ พนักงานจ้างมีระดับคะแนนความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.93) คือ ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร รองลงมาคือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.88) และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และ ด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร มีค่าเท่ากัน ($\bar{X}$ = 3.84) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นรูปแบบการทำงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ พนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรูปแบบการทำงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ พนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น โดยรวม

มิติ	ค่าเฉลี่ย	คิดเป็น (ร้อยละ)	S.D.	แปล ผล
1. มุ่งผลสัมฤทธิ์	3.94	78.76	.550	มาก
2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	3.82	76.43	.549	มาก
3. การทำงานเป็นทีม	3.94	78.86	.554	มาก
4. การบริการที่เป็นเลิศ	3.86	77.17	.600	มาก
5. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	3.89	77.78	.580	มาก
โดยรวม	3.89	77.78	.580	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการ พนักงานจ้างมีระดับคะแนนความคิดเห็นรูปแบบการทำงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.94) คือ มุ่งผลสัมฤทธิ์ และ การทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากัน รองลงมาคือ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ($\bar{X}$ = 3.89) การบริการที่เป็นเลิศ ($\bar{X}$ = 3.86) และ น้อยที่สุด ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และ ($\bar{X}$ = 3.82) ตามลำดับ

1. ผลการทดสอบสมมติฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ตั้งสมมติฐานในประเด็นหลัก คือ ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของ ข้าราชการ พนักงานจ้างในการ บริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น	ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล			
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง ปัจจุบัน
1. ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	x	x	x	x
2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร บุคคล	x	x	x	✓
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	x	x	✓	✓
4. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ ขององค์กร	x	x	x	x

หมายเหตุ หมายถึง ✓ เป็นตามไปสมมติฐาน หมายถึง x ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น

1. ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทบ ไสลชัย (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ เช่นเดียวกับ วิลาธน์ แสนชัย และเชิงชาญ จงสมชัย (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านผลประโยชน์ตอบแทนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอาจารย์ ประจวบเหมาะ และ คณะ (2560) ศึกษากำลังใจขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง พบว่า กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ ปลวกแดง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในมิติด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สรุปได้ว่า ข้าราชการ และพนักงานจ้างพึงพอใจที่องค์กรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน และผู้บริหารให้ความสำคัญในจัดทำนโยบาย และมาตรการการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งให้การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเอิร์ชเบิร์ก Herzberg (1959) หากผู้บริหารได้ทราบปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารต้องมี

ทัศนคติในเรื่องเกี่ยวกับงานผู้ได้บังคับบัญชา 2 ประการคือ สิ่งที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความสุข และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดลาออกอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นอันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถนั่นเอง

3. ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในมิติด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สรุปได้ว่านโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีเป้าหมายชัดเจน และมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา หรือกิจกรรมการจัดการความรู้สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1970) แสดงให้เห็นว่าความต้องการ 5 ลำดับขั้นของมนุษย์เมื่อมีความต้องการที่ย่อมจะต้องพยายามแสวงหาทางจะบำบัดความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นแรกแล้วก็จะมีความต้องการขั้นต่อไป ซึ่งขึ้นอยู่กับการมีขวัญและกำลังใจที่ดีการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพราะจะทำให้เข้าใจถึงองค์ประกอบที่สำคัญ และจำเป็นยิ่งต่อความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของลือชา ภักดีศรี (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำหนาว จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมจะจำแนกตามประเภทบุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรให้เป็นไปตามเกณฑ์และมีความยุติธรรมควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่ อย่างเต็มที่และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาโดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยยึดหลักความสามารถไม่ใช่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และต้องการได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ๆ

4. ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในมิติด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริย์ ไทรตระกูล (2553) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอด่าน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุดคือ สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงาน ซึ่งการสร้างสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานให้มีความน่า

อยู่ สะดวกสบาย จะทำให้พนักงานไม่รู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อต้องทำงานอยู่ที่สำนักงาน ซึ่งข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ เห็นว่าผู้บริหารได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน และจัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด เรียบร้อยให้มีพื้นที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน ซึ่งหากองค์กรใดมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสมก็จะเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือเป็นปัจจัยภายในจะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ บุคลากรจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกในด้านดีเป็นสิ่งที่อยู่ภายในความรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจแต่ละบุคคลสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959)

5. ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในมิติด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้ สรุปได้ว่าผู้บริหารหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ มีการชี้แจงนโยบาย และแนวทางปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน และมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายในการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ โดยใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1985) พบว่าผู้บริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลที่สุดควรมีความต้องการการด้านความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับต่ำ และมีความต้องการด้านอำนาจสูง โดยมีความสามารถในการใช้อำนาจเพื่อเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ ดังนั้น ฝ่ายบริหารควรที่จะสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกขององค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นส่วนตัวด้วยนั่นเอง (McGregor, 1960) เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุภาพ กันธิมา (2550) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

2. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น

1) ข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ciobanu and Androniceanu (2015) ที่พบว่า เพศที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐประเทศโรมาเนีย มีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน และผลการวิจัยของสุธีรา พงกษศิริกุล, ผกา มั่นดินแดง และชลธิชา ทิพย์ประทุม (2562) ที่พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีเพศแตกต่างกันมี

ความพึงพอใจต่อการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทรเกษม ($t=-1.02$, $sig.=.31$) ไม่ต่างกัน ตลอดจนผลการวิจัยของ Chatzopoulou, Vlachvei, and Monovasilis. (2015) ที่พบว่า เพศที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในหน่วยงานภาครัฐประเทศกรีซ ในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย มีแรงจูงใจและความพึงพอใจไม่ต่างกัน และผลการวิจัยของสุธีรา พลฤษศิริกุล และผกา มั่นดินแดง (2563) ที่พบว่า นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรของคณะด้านการจัดการศึกษาและด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากช่องว่างความแตกต่างทางด้านเพศสภาพ (Gender) ในยุคปัจจุบันได้ลดลงมากกว่าอดีตเป็นอย่างมาก ทำให้ในยุคนี้ให้ความสำคัญกับความแตกต่างด้านเพศสภาพมากขึ้นตามหลักการสิทธิมนุษยชน (Human Right) ดังนั้น การปฏิบัติต่อผู้ที่มีเพศสภาพแตกต่างกันจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจจากงานที่พนักงานปฏิบัติ

2) ข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ciobanu and Androniceanu (2015) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐประเทศโรมาเนีย มีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน และผลการวิจัยของ Chatzopoulou, Vlachvei, and Monovasilis (2015) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในหน่วยงานภาครัฐประเทศกรีซ ในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย มีแรงจูงใจและความพึงพอใจไม่ต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ต้องผ่านการประเมินสมรรถนะในหลายด้าน ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติต่องานที่รับผิดชอบ ดังนั้น อายุที่เหมาะสมจึงถูกนำมาเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลที่มีวุฒิภาวะ และความเหมาะสมต่อการทำงาน ในหน่วยงานตั้งแต่ตอนต้นจึงไม่มีผลต่อการทำให้ความพึงพอใจหรือแรงจูงใจต่อการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ciobanu and Androniceanu (2015) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐประเทศโรมาเนียมีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน และผลการวิจัยของ Chatzopoulou, Vlachvei, and Monovasilis. (2015) ที่พบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในหน่วยงานภาครัฐประเทศกรีซ ในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย มีแรงจูงใจและความพึงพอใจต่างกัน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของอาจารย์ ประจวบเหมาะ และรุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2562) ศึกษากำลังขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับกำลังขวัญทุกด้านโดยรวมแตกต่างกัน ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องจากการศึกษาสามารถบ่งชี้ถึงความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติ การทำงานมี

หลักการเป็นขั้นเป็นตอนชัดเจน ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้ถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ เช่น พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงอาจต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าอาจต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามคำอธิบายลักษณะงาน (Job Description) เพียงแค่นั้น เป็นต้น

4) ข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ciobanu and Androniceanu (2015) ที่พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐประเทศโรมาเนีย มีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน และผลการวิจัยของสุธีรา พงกษศิริกุล, ผกา มั่นดินแดง และชลธิชา ทิพย์ประทุม (2562) ที่พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ($t=1.60$, $sig.=.07$; $t=3.06$, $sig.=.02$) ต่างกันตามลำดับ ตลอดจนผลการวิจัยของ Chatzopoulou, Vlachvei, and Monovasilis. (2015) ที่พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันทำให้พนักงานในหน่วยงานภาครัฐประเทศกรีซ ในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย มีแรงจูงใจและความพึงพอใจต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากในมิติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์การหลากหลายประเภท อาทิ ในหน่วยงานรัฐบาล การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างมาก เนื่องจากเป็นระบบที่ช่วยส่งเสริม กระตุ้น และสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ที่สูงขึ้น จนเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อองค์การจวบจนวันเกษียณอายุราชการ ดังนั้น หากพนักงานได้รู้ถึงความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม ก็จะทำให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) และอัตราการลาออก (Attrition Rate) จะลดลงในที่สุด

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.1 ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร ผู้บริหารควรแสดงวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ ชี้แจงนโยบาย และแนวทางปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับการสื่อสารการรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร รวมทั้ง วางแผนการบริหารงาน และการติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.2 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้ชัดเจนมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง เปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานหลากหลายรูปแบบ และควรให้ความสำคัญกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณา

ความดีความชอบ หรือแม้แต่การลงโทษผู้กระทำความผิดต้องที่มีความชัดเจน เหมาะสม และยุติธรรม และเป็นไปตามข้อกฎหมาย

1.3 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับนโยบายการส่งเสริมอาชีพอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนจัดทำแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน และการจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานอย่างมีความเหมาะสม ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการ

1.4 ด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร ผู้บริหารควรมีนโยบาย และมาตรการการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เช่น กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การเสริมสร้างความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเก็บข้อมูลจากการสอบถามโดยใช้แบบสอบถาม ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะและเจาะลึกมากขึ้นในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถใช้วิธีการเก็บข้อมูลอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การประชุม จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (Reference)

กิตติยศยั้ง. (2550). *ขีดความสามารถ: Competency Based Approach*. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อบบี้.

มนสิข สิริสมบุญ. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาวิทยาลัยนเรศวร.คณะ
ศึกษาศาสตร์.

วิลารัตน์ แสนชัย และ ชิงชาญ จงสมชัย. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครองประชาสังคม การบริหารท้องถิ่นและการปกครองท้องถิ่น นโยบายของรัฐ*. 5(1), 133-147.

สมทบ ไสลชัย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสนจังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
นโยบายสาธารณะ, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สุธีรา พงษ์ศิริกุล, ผกา ผันดินแดง และชลธิชา ทิพย์ประทุม. (2562). ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *วารสารวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*. 5(2). 21-26.

อาจารย์ ประจวบเหมาะ ไกลรุ่ง กระแสร์สินธุ์ และ รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2560). กำลังขวัญแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การปกครองส่วน

- ท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง. *วารสารเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*. 18(2), 31-36.
- อาจารย์ ประจวบเหมาะ และ รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2562). กำลังขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *วารสารสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*. 18(2), 133-148.
- อิสริย์ ไทรตระกูล. (2553). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- A.H Maslow. (1970). *Motivation and Personality*. (2nded). New York: Harper & Row.
- Ciobanu, A., and Androniceanu, A. (2015). Civil Servants Motivation and Work Performance in Romanian Public Institutions. *Procedia Economics and Finance*. 30, 164 – 174.
- Chatzopoulou, M., Vlachvei, A., and Monovasilis, Th. (2015). Employee's Motivation and Satisfaction in light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture-Greece. *Procedia Economics and Finance*. 24(2), 136 – 145
- Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein.