

แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

Motivation Effects the Working Behavior Personnel of Sub-district
Administrative Organizations in Mueang Phichit District, Phichit Province

พระมหาสุเมฆ สามีหิต (ทวีกุล)*

Phramaha Sumek Samahito (Taweekul)

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร วิธีการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ สุ่มจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร จำนวน 224 คน จากประชากรทั้งหมด 510 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบแบบไค-สแควร์ และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูป/คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

* วัดเขารูปช้าง ตำบลดงป่าคำ อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร 66170

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร พบว่าแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=0.861$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 3 ด้าน ด้านวินัยในการทำงาน ($r=0.844$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($r=0.818$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ ($r=0.766$) ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือด้านความรับผิดชอบ ($r=0.749$) โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางพัฒนาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร 1) นโยบายและแนวทางการบริหารงานควรจัดทำให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งหน้าที่ 2) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและจริงจังในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ 3) หน้าที่และความรับผิดชอบควรมีการกำหนดให้เหมาะสมและมีขั้นตอนในการการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน ไม่ทับซ้อนกัน 4) ควรให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ถนัดและเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยไม่ออกนอกกรอบกฎ ระเบียบ 5) ส่งเสริมบุคลากรเข้าอบรมในงานที่ยังขาดความรู้ 6) ในการปฏิบัติและประเมินผลงานควรใช้ระบบคุณธรรมเพื่อความโปร่งใส 7) ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, พฤติกรรมการปฏิบัติงาน, บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the relation of the personal factors toward working behaviors of personnel in the Sub-district Administrative Organization in Muang Phichit District, Phichit Province, 2) to study the motivation, effected the working behaviors of employees, 3) to study the problems and the way to develop that motivation on working behaviors of personnel in the Sub-district Administrative Organization in Muang Phichit District, Phichit Province.

This research used the mixed methods between quantitative and qualitative research. For the quantitative research, the sample survey were personnel in the Sub-district Administrative Organization in Muang Phichit District, Phichit

Province, selected 224 person from 510 of population. The Simple random sampling by using Taro-Yamane and data were collected by using questionnaire with the entire confidence value was equal to 0.972. The data were analyzed by using Statistical Package for the Social Science research and the descriptive statistics consisted of Frequency, Percentage, Means and Standard Deviation. The hypothesis was examined by Chi-Square test and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The qualitative research applied In-Depth Interview from 18 key informants by collecting through the structured Interviews Form and analyzed through descriptive technique.

The results revealed that

1. The relationship between personal factors and performance behavior of personnel of sub-district administrative organizations in Mueang Phichit district Phichit Province found that personnel with gender, age, education level, position, duration of work income per month There was no relationship with the performance behavior of the sub- district administrative organizations in Mueang Phichit district. Phichit province.

2. The relationship between motivation and performance Behavior of personnel of Sub -district Administrative Organizations in Mueang Phichit District Phichit province Found that overall motivation had a very high level of relationship ($r = 0.861$) when considering each aspect, it was found that there was a very high level of relationship 3 aspects in the discipline of work ($r = 0.844$) human relations ($r = 0.818$) and creativity ($r = 0.766$) respectively and have a high level of relationship was the responsibility ($r = 0.74$) With all aspects having a statistically significant relationship at 0.01 level.

3. Guidelines for developing incentives that affect the performance behavior of personnel of the sub-district administrative organizations in Mueang Phichit District Phichit Province 1) policy and management guidelines should be established to cover all positions. 2) management should have a vision, open to listen to the opinions of the personnel and sincere in solving various problems 3) the duties and responsibilities should be defined appropriately and there were procedures for standardized

operations, not overlapping 4) should allow personnel to be responsible for the task that was appropriate and open to the opportunity to use creativity to apply in the work without leaving the rules and regulations 6) In practice and evaluation of work, the moral system should be used for transparency. 7) the principles of good governance should be used in the implementation of the government to be more concrete.

Keywords: Motivation, Performance Behavior

1. บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น (มานิตย์ จุมปา, 2555, หน้า 441) ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ย่อมทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับประชาชนและทราบถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ ว่ามีความประสงค์ที่จะให้หน่วยงานราชการช่วยเหลือในสิ่งใดตลอดถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ดังนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจจริง มีประสิทธิภาพที่จะมุ่งแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม คุณภาพชีวิตที่ดีงาม ตามวิถีทางประชาธิปไตย ตลอดจนให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นศูนย์รวมของประชาคมตำบลได้อย่างแท้จริงไปในขณะเดียวกัน (อรรถพล สีหนาว, 2550)

พระธรรมธีรราชมหามุนี (ช่วง วรปุญโญ) ได้กล่าวว่าพฤติกรรม การปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ (1) เถยยกมมندا ปฏิบัติงานแบบขโมย (2) อิดกมมندا ปฏิบัติงานแบบลูกหนี้ (3) ทายชกมมندا ปฏิบัติงานแบบทายาท (4) สามิกมมندا ปฏิบัติงานแบบเจ้าของ (พระธรรมธีรราชมหามุนี (ช่วง วรปุญโญ), 2554, หน้า 30) สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มใจหรือหย่อนยานในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการพัฒนาแก้ไขปัญหาของบุคลากรรวมทั้งการพัฒนาและปรับพฤติกรรม การปฏิบัติงานโดยต้องอาศัยการเรียนรู้ของมนุษย์เป็นพื้นฐาน (เอกราช ปลอดโปร่ง, 2557) หน้าที่ของนักบริหารจึงต้องพยายามใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในบรรดาเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความรู้สึกรู้คิด มีอารมณ์ มี

ความต้องการที่หลากหลาย มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน สามารถที่จะคาดคะเนได้ล่วงหน้าว่าจะเป็นอย่างไร ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร” เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นพื้นฐานในการเสนอแนะแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

3. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับรูปแบบของแรงจูงใจตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ (Herzberg, F., Barnard, M. and synderman, B, 1959, p. 25) และพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามแนวคิดของณัฐริกา เจยาคม (2551) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวแปรต้น คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัมมาสโลว์อันประกอบด้วยความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จ ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านวินัยในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ สอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 ท่าน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ สุ่มกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร จำนวน 224 คน จากประชากรทั้งหมด 510 คน โดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคแบบไค-สแควร์และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูป/คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

5. ผลการวิจัย

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร พบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก จำแนกความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 3 ด้าน คือ ด้านวินัยในการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ โดยทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 แนวทางพัฒนาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

- 1) ควรจัดทำนโยบายและแนวทางการบริหารงานให้ครอบคลุมกับทุกตำแหน่งหน้าที่
- 2) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและจริงจังในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
- 3) ควรมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้เหมาะสมและมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน ไม่ทับซ้อนกัน

- 4) ควรให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ถนัดและเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยไม่ออกนอกกรอบกฎ ระเบียบ
- 5) ส่งเสริมบุคลากรเข้าอบรมในงานที่ยังขาดความรู้
- 6) ในการปฏิบัติและประเมินผลงานควรใช้ระบบคุณธรรมเพื่อความโปร่งใส
- 7) ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

6. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร” ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวินัยในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วาริกร สุพันธุ์นา และคณะ** ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกทั้งชาย และหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (วาริกร สุพันธุ์นา และคณะ, 2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ภินันท์ รัชตาจ้าย** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน” ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ภินันท์ รัชตาจ้าย, 2555) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นภศวรรณ บุญอินทร์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่

แตกต่างกัน (นภศวรรณ บุญอินทร์, 2558) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ **ปัทมิตา อุดมศิริ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” โดยการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้ของลูกจ้างประจำ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานตำบล โดยรวมแตกต่างกัน (ปัทมิตา อุดมศิริ, 2556) และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปฐมวงศ์ สีหาเสนา** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” โดยการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ปฐมวงศ์ สีหาเสนา, 2557) และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วาริกร สุพันธ์นา และคณะ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงาน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (วาริกร สุพันธ์นา และคณะ, 2556)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร การศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจ คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านวินัยในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r=0.860^{**}$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นสามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

ด้านวินัยในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงตามลำดับ และความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงตามลำดับ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงถึง บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ สามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบเพราะองค์การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมโดยบุคลากรจะ

ปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อความมั่นคงในการทำงาน เพราะความต้องการ 5 ชั้น มีผลต่อพฤติกรรม โดยระเบียบวินัยสร้างความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมพร สิงห์ชัยและคณะ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี 3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (สมพร สิงห์ชัยและคณะ, 2555, หน้า 45-54) และมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ณัฐริกา เจยาคม** “พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา” พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความมีวินัย มีการแสดงพฤติกรรมโดย มีความเอาใจใส่ต่อการทำงานมีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าและปฏิบัติตามกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัดแม้จะไม่มีระบบตรวจสอบติดตามควบคุมการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการความปลอดภัยและความต้องการด้านร่างกายมีความสัมพันธ์ในระดับสูงตามลำดับ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงถึง บุคลากรมีความรับผิดชอบ และตั้งใจทำงาน ให้สำเร็จโดยจะพยายามทำงานในหน้าที่สำเร็จตามกำหนด มีการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ตนเองรับผิดชอบและมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำและร่วมตรวจสอบและบุคลากรรู้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปฐมวงศ์ สีหาเสนา** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” โดยการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นิภา แสงศิริ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” โดยการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา

คือ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ (นิภา แสงศิริ, 2550) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริกร สุพันธุ์นา และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่าแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากมีถึง 8 ข้อด้วยกัน โดยแรงจูงใจที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ (วาริกร สุพันธุ์นา และคณะ, 2556)

ด้านมนุษยสัมพันธ์ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากตามลำดับ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงตามลำดับ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงถึง บุคลากรให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อทำงานให้เสร็จทันเวลาโดยพบว่ามีการทำงานเป็นทีมและมีความรู้สึกไว้วางใจกันโดยที่ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเอาใจใส่บุคลากร มีการประสานงานกันเป็นไปตามกรอบของงานและมีความเอาใจใส่ โอบอ้อมอารี เป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์การและภายนอกองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” โดยการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริกา เจาาคม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา” พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์พนักงานมีการแสดงพฤติกรรมโดย มีความสนใจที่จะอาสาช่วยงานต่าง ๆ ของทางโรงงานอุตสาหกรรม ชอบให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร สิงห์ชัยและคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความคิดสร้างสรรค์ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการความปลอดภัยและความต้องการด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงตามลำดับ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงถึง บุคลากรมีการค้นคว้าศึกษาหาวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานเกิดความพอใจกับผลงานที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์โดยที่ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ เอื้อต่อการทำงานบุคลากรจึงมีความต้องการความสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ดังนั้นผู้ที่มีแรงจูงใจสูงย่อมมีความคิดสร้างสรรค์มีวิธีการแก้ไขปัญหาและผู้บริหารควรใช้หลักอิทธิบาท 4 กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐจิรา เจยาคม** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา” พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์: มีการแสดงพฤติกรรมโดยมีการพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากการสร้างเครือข่ายในการทำงานและมีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดทำนโยบายและแนวทางการบริหารงานให้ครอบคลุมกับทุกตำแหน่งหน้าที่ 2) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่เสนอด้วยความเต็มใจและจริงจังในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ 3) ผู้บริหารควรมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรให้เหมาะสมและมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน ไม่ทับซ้อนกัน 4) ผู้บังคับบัญชาควรให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ถนัดและเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยไม่ออกนอกกรอบกฎระเบียบ รวมทั้งส่งเสริมให้เข้าอบรมในงานที่บุคลากรยังขาดความรู้เพื่อสามารถทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่ได้รับมอบหมาย 5) ในการปฏิบัติงานควรใช้ระบบคุณธรรมเพื่อความโปร่งใสในเวลาประเมินผลงานโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ควรปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน 6)

ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ 1) ควรนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น 2) ควรนำข้อสรุปแนวทางและข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นฐานข้อมูลเพื่อการแก้ไขและการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ในส่วนที่ยังบกพร่องอยู่ให้ดียิ่งขึ้น 3) ควรมีการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาบูรณาการปรับใช้ในการจูงใจและเป็นหลักในการบริหารจัดการให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ยั่งยืน 4) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ให้หลากหลายวิธีเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์สืบไป

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร” ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้ 1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร เช่น พฤติกรรมของผู้บริหาร นโยบายของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงาน เป็นต้น 2) ควรศึกษาแรงจูงใจในทฤษฎีอื่น ๆ ให้เกิดความหลากหลายเพื่อนำผลจากการศึกษาวิจัยมาปรับใช้ได้อย่างหลากหลายยิ่งขึ้น 3) ควรศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่อำเภออื่นหรือจังหวัดอื่น เพื่อนำผลจากการวิจัยไปพัฒนาองค์การสืบไป

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

(1) หนังสือ :

มานิตย์ จุมปา. (2555). **คำอธิบายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 เล่ม 1**. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

(2) วารสาร :

พระธรรมธีรราชมหามุนี (ช่วง วรปุณฺโญ). (2554). “ลักษณะการทำงาน 4 ประการ”. **สายตรงศาสนา**. ปีที่ 8 ฉบับที่ 7 เมษายน.

สมพร สิงห์ชัยและคณะ. (2555). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”. **บทความวิจัย**. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์**. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน.

(3) วิทยานิพนธ์ :

ณัฐฐิกา เจยาคม. (2551). “พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นภศวรรณ บุญอินทร์. (2558). “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นิภา แสงศิริ. (2550). “แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัทิตตา อุดมศิริ. (2556). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วาริกร สุพันธุ์นา และคณะ. (2556). “ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อรรถพล สีหนาจ. (2550). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตเมือง
ยโสธร จังหวัดยโสธร”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต**. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เอกราช ปลอดโปร่ง. (2557). “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศบาล สำนักงานเขต
บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2. ภาษาอังกฤษ

Abranam H Maslow. (1968). “A Theory of Human Motivation”. *Psychological
Review*.

Herzberg, F. Barnard, M. and synderman, B. (1959). **The Motivation to work**. New York
John Wiley.