

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร***
**Factors Affecting Work Motivation of the Employees at Lak Song
Sub-District Administration Organization, Ban Paeo District,
Samut Sakhon Province**

กรวิยา จันทร์ขจร และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร

Kornwiya Jankhajorn and Rachen Noppanatwongsakorn

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Southeast Asia University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: sea_sky29@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน ที่ค่าเฉลี่ย 3.72 และที่ค่าเฉลี่ย 3.67 ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้า

*ได้รับบทความ: 26 กุมภาพันธ์ 2563; แก้ไขบทความ: 4 พฤษภาคม 2563; ตอปรับตีพิมพ์: 8 มิถุนายน 2563

Received: February 26, 2020; Revised: May 12, 2020; Accepted: June 8, 2020



ในหน้าที่การงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง พบว่า ในภาพรวมของปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยค่าจุน จำแนกตามเพศ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ปัจจัย; แรงจูงใจ; บุคลากร

Abstract

The aims of this research were to 1) studying factors that have an effect on work motivation of the personnel, and 2) comparing factors affecting work motivation of the employees working with personal factors in terms of sex, age, education, monthly income, and types of position. The sample size includes 70 individuals who work at the Lak Song sub-district administration organization, Ban Paoe district, Samut Sakhon province. The questionnaires with the reliability value of .92 are used to collect data. The descriptive statistical data include percentage, mean, and standard deviation. The data also are analyzed by using t-test, One-way ANOVA and then run Scheffe's test to find out which pairs of means are significant.

The results were as follows:

1. The overall value of factors affecting work motivation of the employees at Lak Song sub-district administration organization, Ban Paoe district, Samut Sakhon province is at the high level. It was discovered that the value of motivation factors are higher than maintenance factors at 3.72 and 3.67 When consider each item separately, it was found that the employees have high values of motivation factors except those in job advancement and compensation and welfare items are at moderate level.

2. There is no difference between the overall maintenance and motivation factors and the personal factors of the employees working at Lak Song sub-district administration organization, Ban Paoe district, Samut Sakhon province. There is no relationship



between motivation factors and the personal factors in terms of sex, age, education, monthly income, and types of position. There is also no relationship between maintenance factors and the personal factors in terms of sex, age, education, monthly income, and types of position.

Keywords: Factors; Motivation; Personnel

1. บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารราชการแผ่นดินในรูปแบบของการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากกว่าหน่วยงานปกครองอื่น นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเจริญรุดหน้าทันกับยุคสมัยที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นับว่าเป็นการกระจายอำนาจสู่ส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง อีกทั้งเป็นหน่วยงานที่กระตุ้นให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความสมัครสมานสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจกันพัฒนาท้องถิ่นของตนให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีความรักและหวงแหนทรัพยากรในท้องถิ่น (Theeravekin, 2010 : 299)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานระดับล่างสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระจายอยู่ทั่วประเทศ และมีจำนวนมากกว่าหน่วยงานปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานครและมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่เกิดขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ อบต.ขนาดใหญ่ อบต.ขนาดกลาง และอบต.ขนาดเล็ก มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้ง ในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66) ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวาง อีกทั้ง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 67) และจากผลของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล (Phiphatwattana, 2016)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งประกอบที่สำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่ผลักดันให้งานสำเร็จ อีกทั้งการทำให้คนเรามีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้เขาเหล่านั้น ตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ เมื่อเป็นเช่น



นั้น จะทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพและงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การจึงมีประโยชน์ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดลักษณะแรงจูงใจของบุคคล เข้าใจผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมและช่วยในการจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่พึงปรารถนา อันจะเป็นที่มาของการพัฒนาขวัญกำลังใจในการทำงาน และช่วยเสริมสร้างความรักความพอใจในงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ อุทิศตนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาผลประโยชน์ร่วมกันขององค์การ (Laksana, 2006 : 63)

จากการสังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้วิจัยเองมีบุคลากรจำนวนไม่น้อยปฏิบัติงานในลักษณะของการจำใจในการปฏิบัติงาน คือ ทำงานไปวันๆ ให้ผ่านพ้นไป ขาดการเอาใจใส่ในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น งานแต่ละงานที่ปฏิบัติจะใช้เวลาเกินความจำเป็น ในลักษณะการทำงานไม่คุ้มค่ากับเงินที่จ้าง ผลงานที่ออกมาขาดความรอบคอบ และมีความผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร การปฏิบัติงานนั้นแน่นอนว่าต้องมีปัญหาและอุปสรรคมากมาย นับแต่การปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับล่างสุด จนกระทั่งถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และสภาพที่ปรากฏเห็นเด่นชัด ก็คือ ความแตกต่างในการกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งบางคนจะเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่บุคลากรบางคนขาดงาน ลางาน มาสายเป็นประจำ หรือบางคนมาลงเวลาปฏิบัติงาน แต่ไม่อยู่ปฏิบัติงานก็มี เพราะเกิดจากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร เกิดความกระตือรือร้นและสนใจให้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง



3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 70 คน (Lak Song Sub-district Administration Organization, 2019)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Opened Ended) และคำถามปลายปิด (Close Ended Question) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประเภทตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นคำถามในด้านต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และทำการปรับปรุงแก้ไขจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปใช้จริง ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 ราย จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน และวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือ โดยนำผลการสอบถามไปคำนวณค่า Reliability Coefficient Alpha เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของข้อความแต่ละตอน (Saiyot and Saiyot, 2000)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดหมวดหมู่และให้ทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยวิเคราะห์ด้วยการทดสอบที่กรณีประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ในกรณีที่ประชากรถูกจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of variance : One-way ANOVA) สำหรับ



ข้อมูลที่จำแนก 3 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.70 อายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.70 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.40 และมีประเภทตำแหน่งเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 42.90

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.56$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.58$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.63$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.58$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ย ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.61$) ตามลำดับ ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44 ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.81$) ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมรายด้านของปัจจัยค่าจูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ลำดับแรกคือ ด้านสภาพการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.69$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.64$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีคะแนนเฉลี่ย ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.61$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ย ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.59$) และด้านความมั่นคง มีคะแนนเฉลี่ย ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.61$) ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.65$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ปรากฏผลดังนี้

1) ด้านเพศ พบว่า บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ



ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 2) ด้านอายุ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 3) ด้านระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 4) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และ 5) ประเภทตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยด้านประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

5. อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากตามลำดับ ดังนี้

1.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ปัจจัยจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรยังไม่เข้าใจถึงโอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ตนทำอยู่ และการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสภาพร ไกรถวิล (Kraitawil, 2010) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ผู้จัดการและพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล หลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ปัจจัยด้านจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคง ตามลำดับ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมถึงความรู้ความ



สามารถของบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของอนุมล อนุศิริกุล (Anusirikul, 2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท เทอร์โบ การ์เมนต์ จำกัด ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน พบว่า ทั้งสองปัจจัย जुใจและปัจจัยค่าจ้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เทอร์โบ การ์เมนต์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

2. การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมของปัจจัยค่าจ้างและปัจจัย जुใจไม่แตกต่างกัน

2.1 ผลการพิสูจน์สมมติฐานของปัจจัย जुใจพบว่า บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของกาทิพย์ ศิริชมภู (Sirichompoo, 2011) ได้ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความต้องการต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของจุไรรัตน์ โชติรัตน์ (Chotianruen, 2011) ได้ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงานด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการพิสูจน์สมมติฐานของปัจจัยค่าจ้างพบว่า บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของโชติกา ระโส (Raso, 2012) ได้ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจใน



การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 จากการวิเคราะห์พบว่า บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคง มีความต้องการต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Pathomwong Sihasena (2014) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม มีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต้องดำเนินการตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนด บางตำแหน่งไม่สามารถเลื่อนค่าตอบแทนได้ ผู้บริหารควรমনโอบาย หรือจัดกิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน ลดรายจ่ายให้กับบุคลากร เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้ายสุด และส่วนใหญ่บุคลากรมีความรู้สึกไม่พึงพอใจ จึงควรได้รับความรู้และมีกิจกรรมส่งเสริมการออมเงินให้กับบุคลากร

1.2 ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หรือมีการกำหนดนโยบายให้มีระบบกลไกในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้วยความเป็นธรรม เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และส่วนใหญ่บุคลากรมีความรู้สึกไม่พึงพอใจเท่าที่ควร จึงควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ทั้งในและนอกเวลางาน หรือเสริมสร้างบรรยากาศให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัญหาและสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กรในระดับที่สูงขึ้น



2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องนี้โดยเปลี่ยนจากการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะจะได้ข้อมูลเชิงลึกที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ การนำเอาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง “ผู้บังคับบัญชา” และ “ผู้ใต้บังคับบัญชา” ไปใช้สำหรับการพัฒนาขององค์กร ซึ่งพบว่า ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล แรงจูงใจ ความไว้วางใจ ความเอื้อเฟื้อ และผู้ใต้บังคับบัญชา ยังต้องมีความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จ ความอดทน ความสามัคคี ความตั้งใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนต่อไป

References

- Anusirikul, N. (2014). Factors affecting employees relation in turbo garment company limited. *An Independent Study of Master of Business Administration*. Graduate School: Nation University.
- Chotirun, C. (2011). Motivation of Personnel Performance in Nakham Subdistrict Municipality, Kuchinarai District, Kalasin Province. Independent Study. *Master of Public Administration, Department of Law and Government*. Graduate School: Maha Sarakham University.
- Kraitawil, S. (2010). Job Satisfaction of Managers and Cooperative Employees. Agriculture in Suphan Buri Province. *Master of Arts Thesis*. Graduate School: Phranakorn Rajabhat University.
- Lak Song Sub-district Administration Organization (2019). *Personnel management*. Samut Sakhon: Lak Song Sub-District Administration Organization, Ban Paeo District, Samut Sakhon Province.
- Laksana, S. (2006). *Development of work efficiency*. 5th edition. Bangkok: Permsap Printing Company.



- Phiphatwattana, P. (2016). *The factors that affected to work motivation of sub-district administration organization personal in Phanat Nikhom district, Chonburi province*. Bangkok: Suan Sunandha Rajabhat University.
- Raso, C. (2012). Motivation of personnel performance. Nakhon Sawan Rajabhat University. *Master's thesis, Higher Education*. Graduate School: Srinakharinwirot University.
- Saiyot, L. and Saiyot, A. (2000). *Educational research techniques*. 3rd edition. Bangkok: Suwiriyasarn.
- Sihasena, P. (2014). Motivation of Personnel Performance at Khai Noen Wong Subdistrict Municipality, Bangkok Subdistrict, Mueang Chanthaburi District Chanthaburi Province. Independent Study. *Master of Public Administration Department of Public and Private Management College of Public Administration*. Graduate School: Burapha University.
- Sirichompoo, K. (2011). Working motivation Of sub-district staff in the areaArea of Phon Sawan District, Nakhon Phanom Province. *Master of Public Administration Thesis*. Graduate School: Maha Sarakham University.
- Theeravekin, L. (2010). *Politics and government of Thailand*. 8th edition. Bangkok: Thammasat University.

