

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี

THE FACTORS THAT AFFECTED TO WORK MOTIVATION OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION PERSONNAL IN PHANAT NIKHOM DISTRICT, CHONBURI PROVINCE

พรวิวัฒน์ พิพัฒน์วัฒนะ*, ผศ.ดร.ลักษณะพร ไรจน์พิทักษ์กุล**, ดร.อังคณา กุลนาคัด***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา
ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน
2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษา
ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน และ 4) ศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ
พนสนิม จำนวน 218 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่ม
ตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี
วิเคราะห์แบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
3.96) ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ภาพรวมมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$)

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัด
ชลบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
4.03)

3) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์

*** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ส่วนตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัย
 จูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้าน
 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานภาพ ด้าน
 นโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .05 สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 59.30 เขียนสมการ
 พหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z'y = .306X_{23} + .267X_{26} + .231 X_{11} + .152X_{22}$$

4) ด้านแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
 อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี คือ ผู้บริหารควรให้
 บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร
 ควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบที่ล้าสมัย การลด
 ขั้นตอนการทำงาน การพิจารณารางวัลสำหรับผู้ที่มี
 ผลงานโดดเด่น และการส่งเสริม พัฒนาความรู้
 ความสามารถให้แก่บุคลากร

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, แรงจูงใจ

ABSTRACT

This research objectives were 1) to study
 the motivation level and working maintenance
 factor 2) to study working motivation level 3) to
 study motivation factor and maintenance factor
 that affected to working motivation and 4) to study
 the way to working motivate of Phanatnikom sub
 district administration organization personal in
 Chonburi Province. The population in this
 research are Phanatnikom sub district administration
 organization personal there are 218 peoples who

from the sampling. Data collective method is
 questionnaire. Statistic for data analysis which are
 frequency, percentage, mean, standard deviation
 and Multiple Regression analysis with stepwise
 analysis.

The research result showed that

1) Motivation factors and Maintenance
 factor that to working of Sub-district
 Administration Organizations in Phanat Nikhom
 personal. The holistic is in high level ($\bar{X} = 3.96$)
 and maintenance factors the holistic is in high
 level ($\bar{X} = 3.86$).

2) The holistic of working personal
 motivation of Sub-district Administration
 Organizations in Phanat Nikhom District was in
 high level ($\bar{X} = 4.03$)

3) Motivation factor and Maintenance
 factors was affected to personal working
 motivation of Sub-district Administration
 Organizations in Phanat Nikhom found that
 motivation factors on work successful and
 maintenance factor on interpersonal relationship,
 status, policy and administration was affected to
 personnel's working motivation were statistic
 significance at .05. Working motivation was able
 to be predicted for 59.30 as the standard score
 regression equation below

$$Z'y = .306X_{23} + .267X_{26} + .231 X_{11} + .152X_{22}$$

4) The way to creates personal working
 motivation of Sub-district Administration
 Organizations in Phanat Nikhom District,

Chonburi Province found that personnel should be supporting for participate gardening organization policy determination. Moreover, some obsolete regulations should be amended. Reducing a complex procedure to be streamlined to work, rewarding those who were accepted for remarkable works, promoting and developing personnel's knowledge and development were significant for job motivation.

Keywords: Motivating Factor, Maintenance Factor, Motivation

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารราชการแผ่นดินในรูปแบบของการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากกว่าหน่วยงานปกครองส่วนกลาง นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ในพื้นที่ให้มีความเจริญรุดหน้าทันกับยุคสมัยที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นับว่าเป็นการกระจายอำนาจสู่ส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง อีกทั้งเป็นหน่วยงานที่กระตุ้นให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความสมัครสมานสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจกันพัฒนาท้องถิ่นของตนให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีความรักและหวงแหนทรัพยากรสาธารณะในท้องถิ่น (ลิขิต วีระเวทิน, 2553, หน้า 299)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานระดับล่างสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระจายอยู่ทั่วประเทศ และมีจำนวนมากกว่าหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานครและมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ อบต.ขนาดใหญ่ อบต.ขนาดกลาง และอบต.ขนาดเล็ก มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66) ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวาง อีกทั้ง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 67) และจากผลของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16) (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ออนไลน์, 2542)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี มีทั้งหมด 16 แห่ง แต่ละแห่งจะมีโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการภายในตามความจำเป็นและเหมาะสมตามปริมาณงานของแต่ละท้องที่ เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจ โดยลักษณะงานในแต่ละหน่วยงานภายในจะมีการประสานงานกันและปฏิบัติงานร่วมกัน มีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยในการบริหารงาน มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีนายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานในระดับอำเภอและจังหวัดตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ออนไลน์, 2546)

การปฏิบัติงานของบุคลากรจะเป็นงานที่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร คือ เป็นการแปลงนโยบายมาสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากมีวาระ การดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และผู้บริหารที่เข้าดำรงตำแหน่งในแต่ละสมัยมีแนวนโยบายที่แตกต่างกัน ดังนั้น บุคลากรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และในบางครั้งนโยบายของผู้บริหารบางนโยบายมีความเสี่ยงต่อการกระทำที่ผิดกฎหมาย และผิดระเบียบที่เกี่ยวข้อง (สุเทพ เชาวลิต, 2555, หน้า 4-8)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งประกอบที่สำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่ผลักดันให้งานสำเร็จ อีกทั้งการทำให้คนเรามีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้เขาเหล่านั้นตั้งใจทำงานให้สำเร็จ

ลุล่วง โดยไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองถูก บีบบังคับให้ทำงานและพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ เมื่อเป็นเช่นนั้นจะทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพและงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การจึงมีประโยชน์ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดลักษณะแรงจูงใจของบุคคล เข้าใจผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมและช่วยในการจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่พึงปรารถนาอันจะเป็นที่มาของการพัฒนาขวัญกำลังใจในการทำงาน และช่วยเสริมสร้างความรักความพอใจในงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร อุทิศตนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กร (สมใจ ลักษณะ, 2549, หน้า 63)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อจะได้ทราบถึงสภาพปัญหาที่แท้จริงและนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและสนใจให้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมถึง ให้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา ดังนี้

1. ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
3. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
4. แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตามขอบเขตที่กำหนดดังนี้

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี รวม 16 แห่ง จำนวน 480 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี, ออนไลน์, 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรีโดยใช้

สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane T., 1973, p. 125) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 218 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีตัวแปร ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

- 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า
- 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา สถานภาพ ความมั่นคงในงาน

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีทิศทาง การมีเป้าหมาย

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2557 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2558

การทบทวนวรรณกรรม

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรดเดอริก เฮอริช เบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้ คือ เฟรดเดอริก เฮอริช เบิร์ก, เบอ์นาร์ด มุสเตอร์ และบารบารา บีช สไนเดอร์มาน (Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman, 1959, pp. 113-115) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร เฮอริชเบิร์กและคณะ ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นจากการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของความพอใจในงาน และความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมือง Pittsburg จำนวน 200 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ดยวิธีการสัมภาษณ์บุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านการงานของบุคคลจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก คือ ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน (achievement)

หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคล

อื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือบางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (work itself)

หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานจำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากง่าย

4. ความรับผิดชอบ (responsibility)

หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (advancement)

หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ

กลุ่มที่สอง คือ ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรก็อาจทำให้เกิดการไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. เงินเดือน (salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. นโยบายและการบริหาร (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ ได้แก่ การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือนโยบายขององค์การต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relation) หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ความเป็นมิตร การปรึกษาหารือกันระหว่างพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน

4. สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

5. การบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

6. สถานภาพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

7. ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในองค์การ

2. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

การี จอห์น (Gary Johns, 1996, p.159; อ้างถึงใน ปภาวดี มนตรีวัต, 2554, หน้า 21-22) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความตั้งใจอย่างจริงจังของบุคคล ที่จะแสดงออกซึ่งการกระทำใดๆ อย่างมีเป้าหมายหรือรวมกิจกรรมใด ๆ ในงาน เป็นความรู้สึกของความพร้อมหรือความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จ ผลของเป้าหมาย แรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. ความพยายาม หมายถึง ความอุตสาหะในงานของบุคคล ซึ่งย่อมแตกต่างกันไปในแต่ละลักษณะงาน

2. ความมุ่งมั่น ลักษณะสำคัญประการที่ 2 ของการมีแรงจูงใจ ได้แก่ ความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ ในการทำงาน ความมุ่งมั่นยังหมายถึง ความไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน

3. การมีทิศทาง การมีความพยายาม และความมุ่งมั่นเป็นลักษณะเชิงปริมาณในการทำงานของบุคคล เพราะอาจประเมินได้ด้วยตัวเลข เช่น จำนวนชั่วโมงหรือจำนวนชิ้น อย่างไรก็ตาม ที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าได้แก่ คุณภาพของงานนั้น ๆ และงานจะมีคุณภาพได้ย่อมต้องมีทิศทางที่แน่นอนไม่สะเปะสะปะ ฉะนั้น จึงต้องพิจารณาด้วยว่าบุคคลได้ให้ความพยายามและความมุ่งมั่นอย่างมีทิศทางหรือไม่ หรือเขวออกนอกทิศทางที่ควรจะเป็น เพราะทิศทางในการทำงานของบุคลากรควรเป็นทิศทางที่สอดคล้องกับทิศทางที่องค์กรกำหนด

4. การมีเป้าหมาย พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ คือ พฤติกรรมในทิศทางที่มุ่งสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะเมื่อกล่าวถึงการจูงใจบุคลากรในองค์การย่อมมีสมมติฐานว่าบุคลากรได้รับการจูงใจจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องหรือส่งเสริมความสัมฤทธิ์ ผลของเป้าหมายขององค์การ ซึ่งในที่นี้เป้าหมายของบุคลากรรวมถึงการได้มีโอกาสตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (productivity) หรือการมาทำงานตามเวลาที่องค์กรกำหนด อย่างไรก็ตาม บุคลากรอาจเกิดแรงจูงใจที่แสดงออกซึ่งเป้าหมายที่ตรงข้ามกับเป้าหมายขององค์การ เช่น การขาดงานบ่อย เฉื่อยงาน หรือไม่สนใจ การปฏิบัติงาน ซึ่งหากเป็นดังนั้นย่อมหมายความว่า เขาได้ใช้ความพยายาม

ความมุ่งมั่นไปในทิศทางที่ไม่เอื้อต่อการสัมฤทธิ์ ผลตามเป้าหมายขององค์กร จึงไม่อาจนับได้ว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 สร้างแบบสอบถามจากการศึกษาข้อมูลตามแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบสำนวนภาษาและความสมบูรณ์ของเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย (index of item objective congruence: IOC) โดยผู้วิจัยเลือกเอาเฉพาะข้อที่มีค่าความสอดคล้องของคำถามที่ระดับ 0.5 ขึ้นไป

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อดำเนินการหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, 1984, p. 126) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ระดับ .97 ซึ่งเชื่อถือได้

1.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป โดยแบบสอบถามมีโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ประจำ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน

องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกเป็น ปัจจัยจูงใจจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสถานภาพด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 70 ข้อ ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพยายาม ด้านความมุ่งมั่น ด้านการมีทิศทาง และด้านการมีเป้าหมาย จำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale, 1961, p. 114) และส่วนที่ 4 แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 218 ชุด และดำเนินการเก็บรวบรวมคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 218 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.13 มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.50 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.13 เป็นพนักงานจ้างมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.01 มีรายได้ประจำ 15,001-20,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.91 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 1-3 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.07

2. ระดับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.02) และค่าเฉลี่ยในอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.78) และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาพภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) และค่าเฉลี่ยในอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือ ด้านความพยายาม

(ค่าเฉลี่ย 4.06) และค่าเฉลี่ยในอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีทิศทาง (ค่าเฉลี่ย 3.96)

4. ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ พนสนิม จังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพภาพ ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ พนสนิม จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .770 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) ในภาพรวมเท่ากับ .593 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ($S.E._{est}$) เท่ากับ .34637 สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 59.30

5. ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบขององค์กรที่ล้าสมัย เข้มงวด ขั้นตอนที่ยุ่งยากให้มีความยืดหยุ่นและทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันให้มากขึ้น จำนวนบุคลากรมีเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน และบุคลากรควรมีการสับเปลี่ยนหน้าที่กันทำงานสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ทุกตำแหน่ง รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการประเมินการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี และควรปรับเปลี่ยน

เงินเดือนให้เหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

อภิปรายผล

1. ระดับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานภายใต้กรอบระเบียบ และทราบขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่เหมาะสม เป็นธรรม ตรงกับความรู้ ความสามารถ และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถและให้ความร่วมมือกันในการทำกิจกรรมต่างๆ ประกอบกับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับมีความเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น และหน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าจะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ บุคคลภายนอกให้การยอมรับในอาชีพหน้าที่การงาน และได้รับการยอมรับจากสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ สิงห์ราช (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจ-ค่าจ้างของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรร่วมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบกับทุกคนในหน่วยงาน มีความตั้งใจในการทำงานและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และพยายามที่จะนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ สิงห์ราช (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจทางทอง (2548) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย สิ้นโทรมย์ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู สำนักรงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานภาพ และด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี อธิบายเป็นรายด้านได้ ดังนี้ คือ

3.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคีให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน และทำกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำ ปรีกษาและช่วยเหลือเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านความสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน มีผลต่อแรงจูงใจของครูในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสรวิทย์พัทธ์ เอี้ยวเจริญ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยตัวแปรทั้ง 8 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 86.70

3.2 ด้านสถานภาพ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความภูมิใจและพึงพอใจในอาชีพ หน้าที่การ

งาน รู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ สงคมโดยทั่วไป รวมถึงครอบครัว เพื่อน และคนใกล้ชิดให้การยอมรับในอาชีพ หน้าที่การงานที่ทำอยู่ สอดคล้องกับแนวความคิดของราณี อธิชัยกุล (2552, หน้า 7-13) กล่าวว่าไว้ว่าทฤษฎีของมาสโลว์ มีสมมติฐานมาจากมนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุดสูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้ 1) ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย 3) ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs) เป็นความต้องการสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความต้องการมิตรภาพและความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self-Esteem Needs) เป็นความต้องการที่ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียง เกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง บุคลากรที่มีความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียงต้องการผู้อื่นยอมรับในผลงาน และรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้

เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดังที่คาดหวัง เป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวังและอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้จะได้รับยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

3.3 ด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานภายใต้กรอบระเบียบที่กำหนด มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน และเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย แม้จะต้องทำงานนอกเวลาโดยไม่ได้รับค่าล่วงเวลาก็นิยมที่จะทำงานนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อแรงจูงใจของครูในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธพงษ์ ปัญญาไส (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า พบว่าในภาพรวมด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

3.4 ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน

ตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้อาจเนื่องจากจากหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน แนวทางปฏิบัติงาน และเป้าหมายในการทำงานที่เหมาะสม และมีความชัดเจน มีการมอบหมายงานในหน้าที่ให้รับผิดชอบครบถ้วนและเหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย ด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ มีผลต่อแรงจูงใจของครูในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสรยุทธ ธีระเจริญ (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม ตัวแปรทั้ง 8 ตัว ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 86.70

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานควรมีการพิจารณา การให้เงินรางวัล หรือโบนัสสำหรับผู้ที่มีผลงานโดดเด่น และเมื่อบุคลากรสร้างผลงานจนประสบความสำเร็จ ก็ควรมีการพิจารณาความดีความชอบให้ตาม ความเหมาะสม พร้อมทั้งต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยความยุติธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถเป็นหลัก ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม การพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอให้แก่บุคลากร โดยการฝึกอบรม หรือไปศึกษาดูงานยังองค์กรต่างๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้เข้าศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเสริมสร้างโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น

1.2 จากการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในด้านการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งให้มีความเป็นธรรมมากขึ้นรวมถึงหน่วยงานควรมีการพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากขึ้น และมีการให้ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานและวันหยุดเสมอ หรือจัดสวัสดิการอื่นๆ ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ สถานะทางเศรษฐกิจและ

สังคม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

1.3 จากการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ พนสนิม จังหวัดชลบุรี ด้านการมีทิศทาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานควรมีการชี้แจงหรือแจ้งนโยบายหรือเป้าหมายของการดำเนินงานของหน่วยงานให้บุคลากรทราบโดยทั่วถึงกัน รวมถึงมีการอบรมผู้ปฏิบัติงานก่อนดำเนินงานเสมอ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยงูใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ปัจจัยงูใจ ด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพ และด้านนโยบายและการบริหาร ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้บุคลากรมีความรักใคร่สามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในงานที่ตนได้รับมอบหมาย และสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตรงตามเป้าหมายของหน่วยงานโดยหน่วยงานต้องมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสม มีความชัดเจน โปร่งใสค้ำจนถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ควรรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและให้ความเสมอภาคกับทุกตำแหน่งงาน รวมถึงควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการ

ให้บริการที่มีความสะดวกรวดเร็วและไม่ซับซ้อนและมีการสื่อสารทั่วทั้งองค์กรให้มีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายที่กำหนด และเพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความภูมิใจและพึงพอใจในอาชีพหน้าที่การงานของตนว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ สงคม ทั่วไป รวมถึงครอบครัว เพื่อนและคนใกล้ชิดให้การยอมรับในอาชีพ หน้าที่การงาน จึงจะทำให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันและตั้งใจให้อยากทำงานมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระให้มากกว่านี้ เพราะจะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดอีกบ้างที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

2.2 การวิจัยครั้งนี้คำนวณกลุ่มตัวอย่างที่มาจากสัดส่วนของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรให้ความสำคัญกับสัดส่วนของสถานะของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ควรมีการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรีที่มีสถานะต่างกันเพื่อให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.4 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี หรือในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ ที่ใกล้เคียง โดยใช้กรอบแนวความคิดเช่นเดียวกับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นการตรวจสอบผลที่ได้จากการวิจัยว่ามี ความสอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งจะช่วยให้งานวิจัยดังกล่าวกว้างขวางขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2557). **สรุปข้อมูล อบต.ทั่วประเทศ**. [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2558. จาก <https://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp/>
- ชยานันต์ คงทรัพย์. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พินิจ ทางทอง. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ยุทธพงษ์ ปัญญาใส. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ราณี อธิชัยกุล. (2552). **การจูงใจและการสื่อสารในองค์การ**. ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ลิขิต ธีระเวคิน. (2553). **การเมืองการปกครองของไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิชัย สีนโหมรัมย์. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วรพจน์ สิงหาราช. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สมใจ ลักษณะ. (2549). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์ทรัพยากรพิมพ์.

สรยุทธ์ ธีระเจริญ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุเทพ เชาวลิต. (2555). **การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่**. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2537). **พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 20, 2558, จาก https://www.local.moi.go.th/tumbon_update.pdf/.

_____. (2546). **พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 20, 2558, จาก https://www.local.moi.go.th/tumbon_update.pdf/

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี. (2557). **ข้อมูล อบต.ในจังหวัดชลบุรี**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 1, 2557, จาก www.chonburilocal.go.th/index.php/

Cronbach, Joseph Lee. (1984). **Essential of Psychological Testing**. 3rd ed. New York. Harper and Row.

Likert, Rensis. (1961). **New Patterns of Management**. New York. McGraw-Hill Book Company.

Yamane, T. (1973). **Statistic : An Introductory Analysis**. 3 rd ed. New York. Harper and Row.