

## แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร

ชลดรินทร์ ณะศักดิ์เจริญ\* บัณฑิตา อินสมบัติ\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอคงเจริญ จังหวัดพิจิตร จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน จำนวน 37 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบทีและการทดสอบเอฟ

### ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวม 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านลักษณะของงาน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการทำงาน, พนักงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2558, E-mail: somao\_@hotmail.com

\*\* อาจารย์ ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

---

## Work Motivation of Local Government Employees in Phichit Province.

Chondarin Tanasakcharoen\* Bantita Insombat\*\*

---

### Abstract

The purposes of the research were to study work motivation of local government employees in Phichit province and to compare personal factors by work motivation of local government employees in Phichit province. The sample group included 180 local government employees in Phichit province. The instrument was a questionnaire of 5-level rating scale with 7 aspects, 37 items and reliability coefficient of 0.94. The data were analyzed by basic statistics and the hypothesis was tested by t-test and F-test.

The results showed as follows:

1. Work motivation of local government employees in Phichit province in 7 aspects are at the high level. When looking at each item, it was found that the items with the highest level comment are power motive in status and the stability of career, affiliation motive in relationships with associates and achievement motive in nature of work.

2. The comparison of work motivation of local government employees in Phichit province by personal factors found that those with different sex, age, level of education, average income per month, placements and work experience had no different work motivation.

**Keywords:** Work motivation, Employees, Local government

---

\* Student in Master of Public Administration Degree in New Public Management Program, Nakhon Sawan Rajabhat University, 2015, E-mail: somao\_@hotmail.com

\*\* Lecturer in Faculty of Education in Nakhon Sawan Rajabhat University

## บทนำ

ในปัจจุบันที่ตลาดมีผู้ผลิต และจัดจำหน่ายจำนวนมากเป็นทางเลือกแก่ผู้บริโภคส่งผลให้การแข่งขันของธุรกิจอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น (ชิงชัย สันติวงษ์, 2546: 11) มีการแสวงหาและพัฒนาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น เทคโนโลยี แหล่งเงินทุน การร่วมทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่ง การเลือกฐานการผลิตที่เหมาะสม ความรู้ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ การพัฒนาระบบส่งมอบสินค้า และการบริการที่มีประสิทธิภาพ ไปจนถึงการพัฒนา รูปแบบการบริการ เพื่อสร้างความแตกต่างและความประทับใจให้แก่ผู้บริโภค ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้ ล้วนต้องอาศัยองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงและทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นหัวใจหลักในการดำเนินการทั้งสิ้น (อุทัย หิรัญโต, 2549: 27)

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกหรือตัวขับเคลื่อน เพื่อให้นโยบายของคณะผู้บริหารเกิดเป็นรูปธรรม ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อการอยู่ดีกินดีของประชาชน รัฐบาลจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นจึงได้มีการปรับโครงสร้างและปฏิรูประบบราชการ โดยการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545 (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545: 26) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลไปสังกัด กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยมีบทบาทในการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ซึ่งมีการให้บริการที่หลากหลาย มีการพัฒนาการด้านการให้บริการแก่ประชาชนอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ในแต่ละแห่งจึงมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน เพราะถ้ามีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็จะสามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (พรณี หงส์พันธ์, 2548: 39) ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เคยมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาองค์การในด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานของพนักงาน อันจะทำให้้องค์การมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม และสามารถผลักดันองค์การให้มีความสามารถในการแข่งขันตลอดจนผู้ที่สนใจในเชิงวิชาการได้ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยในด้านที่เกี่ยวข้องต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

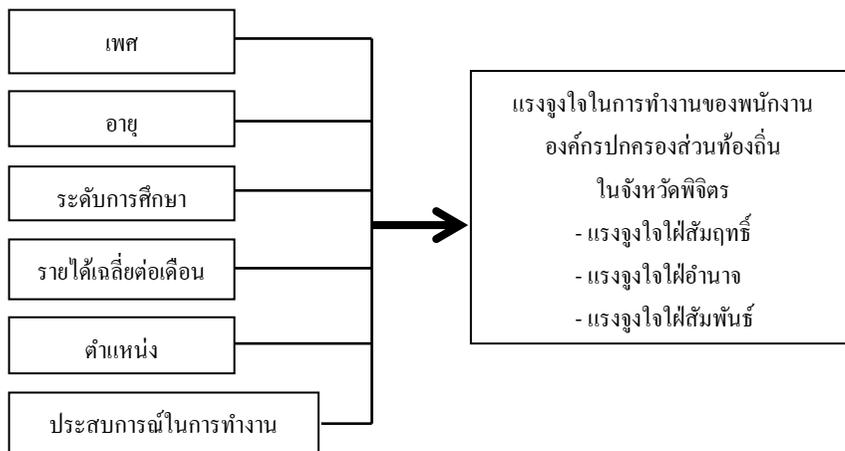
McClelland นักจิตวิทยาชาวอเมริกันของมหาวิทยาลัย Harvard ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งมีความใกล้เคียงกับทฤษฎีด้านการเรียนรู้ เนื่องจากเขาเชื่อว่าการเรียนรู้และประสบการณ์ในสังคมทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาความต้องการของตัวเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายและสถานการณ์ McClelland ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจโดยแบ่งแรงจูงใจของบุคคล ออกเป็น 3 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Authority/Power motivation) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation motivation) ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 29) ได้อธิบายไว้ดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่จะแสวงหาความสำเร็จปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พยายามที่จะบรรลุมาตรฐานที่ดี ให้ความสนใจกับเป้าหมายที่เป็นจริงและท้าทาย ชอบลักษณะงานที่ต้องขบคิดแก้ปัญหาที่ท้าทายและหน้าที่การงานที่ซับซ้อน มีความสุขสมหวังเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วง ในขณะที่เดียวกันก็จะไม่มีความสุขเมื่อพบว่าตนเองทำงานไม่ประสบความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจเช่นนี้จึงมักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไปเนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว ในขณะที่เดียวกันก็ไม่มีความสุขกับการทำงานที่ง่ายเกินไป แต่จะเลือกงานที่มีความยากในระดับที่ท้าทาย ความสามารถของตนเองและมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้จริง รวมถึงความต้องการพัฒนาในหน้าที่การงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะได้รับรู้ผลตอบรับจากการกระทำของตัวเอง (นุชลี โปธิวารกร, 2549: 21)

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นแรงจูงใจที่ต้องการจะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งในเรื่องของการจูงใจให้กระทำและการลงโทษเพื่อไม่ให้กระทำสิ่งต่างๆ ต้องการมีความสามารถในการควบคุมสิ่งต่าง ๆ หรือควบคุมพฤติกรรมบุคคลอื่น รวมถึงมีความต้องการที่จะเป็นผู้นำ และเพิ่มพูนสถานะของตนเอง สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่า ตนเอง “ขาด” ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็น “ปมด้อย” เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้าง “ปมเด่น” ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด

ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะแสดงออกมาในลักษณะของการก้าวร้าว มักจะต่อต้านสังคม แสวงหาชื่อเสียง ชอบเลื่อง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ ชอบเป็นผู้นำ (อริลักษณ์ แก้ววิเศษ, 2548: 15)

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจในการสร้าง รักษาตลอดจนฟื้นฟูความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ซึ่งความสัมพันธ์นี้จะต้องเพียงพอต่อการให้คำจำกัดความเป็นนิมิตภาพได้ โดยบุคคลมีความชื่นชมผู้อื่นและปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นชื่นชม ยอมรับ และให้อภัยตัวเองรวมถึงชอบการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมตามบรรทัดฐานของกลุ่มเพื่อให้ได้รับการยอมรับ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะรู้สึกไม่สบายใจที่จะต้องติดต่อกับผู้อื่นและเลือกที่จะมีความสัมพันธ์กับคนกลุ่มน้อยอย่างเช่นครอบครัวกับผู้ที่ใกล้ชิดเท่านั้น ขาดแรงจูงใจและพลังในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่น (เจ็ดโหม ภูศรี, 2549: 36) จากที่กล่าวมาสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ในปีงบประมาณ 2556 (ตุลาคม 2555-กันยายน 2556)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคงเจริญ จังหวัดพิจิตร จำนวน 180 คน ในปีงบประมาณ 2556 (ตุลาคม 2555-กันยายน 2556) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคงเจริญ จังหวัดพิจิตร จำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่ เทศบาลตำบลสำนักขุนเณร เทศบาลตำบลวังบงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลวังจี้วใต้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังจี้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพุก และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยร่วม (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร, 2557: 8)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แยกออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นปลายปิด

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เกี่ยวกับด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ และด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร

2. ผู้ศึกษาประสานงานกับนายกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคงเจริญ จังหวัดพิจิตร เพื่อนำแบบสอบถามให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบแบบสอบถาม

3. รวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากนั้นทำหนังสือขอบคุณถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลังการเก็บข้อมูล

4. ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Percentage) นำเสนอในรูปตารางพร้อมคำบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 1

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยการทดสอบที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติผู้วิจัยวิเคราะห์รายคู่เพื่อเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe'test) ปรากฏดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 1** ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร โดยรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสำเร็จของงาน	2.66	0.44	ปานกลาง	7
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านลักษณะของงาน	3.39	0.44	ปานกลาง	6
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.78	0.43	มาก	5
4. แรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.83	0.50	มาก	3
5. แรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.82	0.49	มาก	4
6. แรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ	3.87	0.44	มาก	1
7. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	3.85	0.40	มาก	2
รวม	3.60	0.24	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านฐานะและความมั่นคงของ

อาชีพ ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.85$ ) และ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 2.66$ )

**ตารางที่ 2** เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	F
เพศ	180				
- ชาย	108	3.58	0.26	-1.348	-
- หญิง	72	3.63	0.21		
อายุ	180				
- อายุต่ำกว่า 20 ปี	44	3.60	0.25	-	.537
- อายุตั้งแต่ 21-30 ปี	51	3.59	0.20		
- อายุตั้งแต่ 31-40 ปี	30	3.62	0.28		
- อายุตั้งแต่ 41-50 ปี	25	3.55	0.16		
- อายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป	30	3.64	0.30		
ระดับการศึกษา	180				
- ประถมศึกษา	23	3.59	0.18	-	.596
- มัธยมศึกษาตอนต้น	32	3.57	0.23		
- มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	68	3.61	0.29		
- ปวส./อนุปริญญา	21	3.66	0.25		
- ปริญญาตรี	24	3.57	0.17		
- สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.55	0.13		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	180				
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	41	3.56	0.22	-	.416
- 10,001-15,000 บาท	57	3.61	0.25		
- 15,001-20,000 บาท	35	3.60	0.25		
- 20,001-25,000 บาท	47	3.61	0.24		
ตำแหน่งงาน	180				
- ข้าราชการ	53	3.62	0.24	-	1.567
- ลูกจ้างประจำ	50	3.55	0.21		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	F
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	36	3.66	0.27		
- ลูกจ้างชั่วคราว	41	3.59	0.24		
ประสบการณ์ในการทำงาน	180				
- น้อยกว่า 1 ปี	60	3.62	0.24	-	1.567
- 1-5 ปี	62	3.60	0.19		
- 6-10 ปี	33	3.58	0.27		
- มากกว่า 10 ปี	25	3.59	0.31		

จากตารางที่ 2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านลักษณะของงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง หลังจากที่ ได้ทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายแล้วได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่เป็นงานที่ทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศและให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อความต้องการ และงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายสามารถดำเนินการให้เสร็จทันเวลาทุกครั้ง ตามลำดับ

1.2 พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านลักษณะของงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในเรื่อง มีความพอใจต่อการได้ปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความเด็ดขาดในการตัดสินใจ รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายส่วนมากจะเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในเรื่อง มีความพอใจที่จะปฏิบัติงานเพราะเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย

1.3 พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่อง งานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ความรับผิดชอบงานเหมาะสมกับฐานะและตำแหน่งที่ปฏิบัติ และปริมาณงานในหน้าที่ประจำมีความเหมาะสม

1.4 พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่อง ผลการปฏิบัติงานมักถูกกล่าวถึงและนำไปเป็นแบบอย่าง รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกคนยอมรับในความสามารถในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตลอดจนบุคคลอื่นๆ ทั้งในและนอกหน่วยงานชื่นชมต่อผลงานที่ปฏิบัติ

1.5 พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่อง ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ โดยมีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมาคือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรม และการศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส และให้การสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม และการศึกษาต่อ

1.6 พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่อง งานที่ทำเป็นอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืนสามารถเลี้ยงตัวเองได้ รองลงมาคือ มีความภาคภูมิใจต่องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติมาโดยตลอด และมีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเองเสมอถึงแม้ว่าจะจะเป็นอาชีพที่มีรายได้น้อยก็ตาม

1.7 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่อง ในการปฏิบัติงานไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน แม้หากมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นก็สามารถทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานได้ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงาน และมีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในโอกาสอันควร

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ที่มีเพศต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ที่มีอายุต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านลักษณะของงาน ส่วนด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มีความแตกต่างกัน ที่ระดับ 0.05 จึงนำไปเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ได้ผลดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านลักษณะของงาน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป

2.3 พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านลักษณะของงาน แรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ มีความแตกต่างกัน ที่ระดับ 0.05 จึงนำไปเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ได้ผลดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดมัธยมศึกษาตอนต้นจะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ปวส. อนุปริญญา และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ปวส. อนุปริญญา จะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด สูงกว่าปริญญาตรี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านลักษณะของงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปวส. อนุปริญญา มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดมัธยมศึกษาตอนต้น มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี

2.4 พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสำเร็จของงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกัน ที่ระดับ 0.05 จึงนำไปเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ได้ผลดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับ พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับ พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านลักษณะของงาน พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับ พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท

2.5 พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านลักษณะของงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มีความแตกต่างกัน ที่ระดับ 0.05 จึงนำไปเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ได้ผลดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านลักษณะของงาน พนักงานที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับ พนักงานที่มีตำแหน่งงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานที่มีตำแหน่งงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับ พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน พนักงานที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับ พนักงานที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ

2.6 พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความสำเร็จของงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านลักษณะของงาน แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มีความแตกต่างกัน ที่ระดับ 0.05 จึงนำไปเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe ได้ผลดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านลักษณะของงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี, มากกว่า 10 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จะมีแรงจูงใจในการ

ทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี, มากกว่า 10 ปี แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี, 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี แรงจูงใจใฝ่อำนาจด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี

### อภิปรายผล

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหลังจากที่ได้ทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายแล้วได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโสภณ เห็นโสภณ (2552) ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ เพราะบุคคลมีความทุ่มเท และมีความพยายามเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจเพื่อนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตรได้ร่วมมือกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความภาคภูมิใจ และการได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งนำไปสู่โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน่วยงานและได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีความพอใจต่อการได้ปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความเด็ดขาดในการตัดสินใจ งานที่ได้รับมอบหมายส่วนมากจะเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชรบุญปลอด (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง งานที่ปฏิบัติตรงกับความสามารถ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพและปริมาณงานสูงขึ้น ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตรมีการแบ่งงานอย่างเหมาะสมกับตัวบุคคลกรตามความรู้ความสามารถและ

ตำแหน่งหน้าที่ ตามระดับความยากง่ายส่งผลให้ผลงานนั้นเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งถือว่าเป็นบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน บ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ งานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบงานเหมาะสมกับฐานะและตำแหน่งที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชลศิริ จันทร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมทำให้เกิดพลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร มีการแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติตามความรู้ความสามารถส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้น และบรรลุเป้าหมายทั้งตนเองและหน่วยงาน ซึ่งการพิจารณาตัวบุคคล ก่อนที่จะมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเททั้งกำลังกาย และกำลังใจให้กับงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

4. แรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผลการปฏิบัติงานมักถูกกล่าวถึงและนำไปเป็นแบบอย่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกคนยอมรับในความสามารถในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบัวสี ศรีอ่อน (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการปฏิบัติต่อกันเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับซึ่งกันและกันมีความสนิทสนมคุ้นเคยรักใคร่ นับถือเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและสามารถร่วมมือกันดำเนินงานของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ได้มีการใช้หลักธรรมาภิบาลมาบริหารงาน โดยมีการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อกัน ให้ทุกคนรู้สึกว่าการงานเป็นสิ่งมีคุณค่า และรับผิดชอบต่อสังคม ให้ร่วมมือร่วมใจกันทำงานโดยไม่ย่อท้อ มีการจัดพบปะสังสรรค์และปรึกษาหารือกันเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับฟัง และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน โดยยึดหลักประชาธิปไตยให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น อันจะนำมาสู่ความสมัครสมานสามัคคีในหน่วยงาน และทำให้งานประสบผลสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้

5. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ โดยมีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันทำให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรม และการศึกษาดูงานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับ ลมุล บุตรา (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ในเรื่องความสำเร็จของงาน ที่จะมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ซึ่งพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตรที่ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานและมีผลงานที่ดี ส่วนใหญ่จะได้รับการพิจารณาจากหน่วยงานต้นสังกัดได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วยทุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตรต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง

6. แรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้ เป็นเพราะ อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคงและยั่งยืนสามารถเลี้ยงตัวเองได้ มีความภาคภูมิใจต่องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติมาโดยตลอด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรดพล สีหนาง (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า ด้านความมั่นคงของอาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยงานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งถือเป็นโอกาสที่ได้รับความดีความชอบ ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ปฏิบัติงาน การได้รับสิ่งตอบแทนทำให้งานมีประสิทธิภาพในการดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าจากงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานและมีผลงานที่ดี ส่วนใหญ่จะได้รับการพิจารณาจากหน่วยงานต้นสังกัดได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วยทุนขององค์กร ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง

7. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานแม้หากมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น ก็สามารถทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องได้รับความร่วมมือในการ

ปฏิบัติเป็นอย่างดี ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ส่วนใหญ่แต่ละแห่งมีจำนวนไม่มาก ทำให้มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างหน่วยงานเป็นอย่างดี ทั้งคุ้นเคยกันในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน บุคลากรในองค์กรมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน นโยบาย แผนงาน แนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรมีความชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน

8. พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า แรงจูงใจในการทำงานช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระทำ ให้สำเร็จ การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด มีความพยายามถึงแม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ นอกจากนั้นการจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของ แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบิวส์ลี ศรีอ่อน (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บังคับบัญชาควรดำเนินการมอบหมายงานให้กับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และในปริมาณงานในหน้าที่ประจำมีความเหมาะสม เพื่อให้งานที่ได้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และสามารถดำเนินการให้เสร็จทันเวลาทุกครั้ง

2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตรควรชื่นชมผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อสำเร็จแล้ว เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อื่น

2. ควรมีการศึกษาในวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อที่จะได้ทราบถึงรายละเอียดของความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน

## เอกสารอ้างอิง

เชิดโฉม ภูศรีง. (2549). *ขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *องค์การและการบริหาร: การศึกษาการจัดการแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นุชดี โพธิวรการ. (2549). *พฤติกรรมผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พรณี หงส์พันธ์. (2548). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร. (2557). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิจิตร*. พิจิตร: ผู้แต่ง.

- อารีลักษณ์ แก้ววิเศษ. (2548). *ขวัญในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารไทยทูน จำกัด (มหาชน) สาขาภาคเหนือ*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อุทัย หิรัญโต. (2549). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- McClelland, (1961). *The human side of enterprise*. Now York: McGraw-Hill.

\*\*\*\*\*