

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**
**Factors Affecting Work Motivation of Sub-District Administrative Organization
Personnel ,Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province**

สุพาณี สังข์ทอง

Supanee Sungtong

องค์การบริหารส่วนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

Prachuap Khiri Khan Provincial Administrative Organization Department of Local Administrative Promotion

Email: aorairairy@gmail.com

Retrieved 25-05-2021; Revised 29-06-2021; Accepted 10-07-2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 5 ประการ (1) เพื่อประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อวิเคราะห์การส่งผลของปัจจัยจูงใจต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (3) เพื่อวิเคราะห์การส่งผลของปัจจัยสุขวิทยาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (4) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน และ (5) เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 189 คน ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 7 แห่ง เครื่องมือคือใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เอฟเทสต์ และเชฟเฟ ผลการวิจัย (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ปัจจัยสุขวิทยาส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (5) การเสริมสร้างแรงจูงใจทำได้โดยการสร้างความมั่นใจในการทำงาน การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และการมอบหมายงานที่ท้าทาย

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Abstract

This research aimed to 1) evaluate work motivation of Sub–District Administrative Organization personnel, Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province 2) analyze the effect of motivation factor on personnel performance 3) analyze the effect of hygiene factor on personnel performance 4) compare work motivation of personnel classified by areas 5) recommend the approach to enhance the motives of Sub–District Administrative Organization personnel, Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province. This was a quantitative research. Samples of 189 were personnel of 7 Sub–District Administrative Organizations. Instrument employed was questionnaire. Statistical tools used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Multiple Regression, one way ANOVA F test, and Scheffe. Research results were : 1) work motivation of Sub–District Administrative Organization personnel, Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province was at high level 2) motivation factors affected personnel performance and could explain the variation of personnel motivation at 75.9 percent 3) hygiene factors affected personnel performance and could explain the variation of personnel motivation at 57.3 percent 4) guidelines to enhance personnel motives : personnel confidence should be encouraged, provision of training to increase skills, and challenging job delegation.

Keywords: Factors Affecting Motivation; Performance; Prachuap Khiri Khan Province

บทนำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล (ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ, 2548) แรงจูงใจมีความสำคัญทั้งต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร และต่อบุคลากร หากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานคุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง

แรงจูงใจมีองค์ประกอบสำคัญ คือ ความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีทิศทาง การมีเป้าหมาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจนั้น มีหลายประการ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ (ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ, 2562) การทำความเข้าใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจย่อมช่วยให้องค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในบุคลากรของตนได้ อันจะนำไปสู่ขวัญกำลังใจที่ดีและประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม

ปัญหาประการหนึ่งที่เกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คือ อัตราการเข้าออกงานที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ซึ่งทำให้สามารถพิจารณาหาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อวิเคราะห์การส่งผลของปัจจัยจูงใจต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อวิเคราะห์การส่งผลของปัจจัยสุขวิทยาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน
5. เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การทบทวนวรรณกรรม

Jerald Greenberg และ Robert A. Baron (1997 อ้างใน สุพานี สุภฏฐวานิช, 2552) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการของการกระตุ้น (Arousal) ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นโดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ Johns, Gary (1996 อ้างใน ปภาวดี มนตรีวัต และคณะ, 2560) กล่าวถึง แรงจูงใจมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ (1) ความพยายาม หมายถึง ความอุตสาหะในงานของบุคคล ซึ่งย่อมแตกต่างกันไปในแต่ละลักษณะงาน (2) ความมุ่งมั่น หมายถึง ความมุ่งมั่นโดยไม่ย่อท้อในการทำงาน (3) การมีทิศทาง หมายถึง การทำงานอย่างทุ่มเทและตั้งใจไม่เบี่ยงเบน หรือไม่สะเปะสะปะ แต่มีจุดมุ่งโดยรักษาเส้นทางเพื่อให้ไปถึงจุดหมายโดยไม่เสียเวลาออกนอกเส้นทางที่ตั้งใจไว้ (4) การมีเป้าหมาย พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจคือพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย โดยทิศทางนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งหากเป็นการจูงใจคนทำงาน เป้าหมายในการปฏิบัติงานของเขาย่อมเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ หากไม่มีความสอดคล้อง ย่อมไม่ถือว่ามีความจูงใจในการทำงาน พงศ์ หรดาล (2540) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกาย และจิตใจก่อให้เกิดแรงขับ (Drivers) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถตอบสนองความต้องการ

ต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะลดพลังลงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) อธิบายว่า กระบวนการสร้างแรงจูงใจเริ่มต้นด้วย (1) มีความต้องการ (Needs) เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลที่ไม่สมหวัง (2) บุคคลจะพิจารณาหาวิธีที่สนองความพึงพอใจเกี่ยวกับความต้องการงานที่ทำหาย ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และการยอมรับจากกลุ่มงาน (3) ความต้องการเหล่านี้ไปสู่กระบวนการตัดสินใจของบุคคลให้สามารถตอบสนองความพึงพอใจและตามด้วยการมีพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมาย (4) สามารถกระตุ้นโดยการให้รางวัล

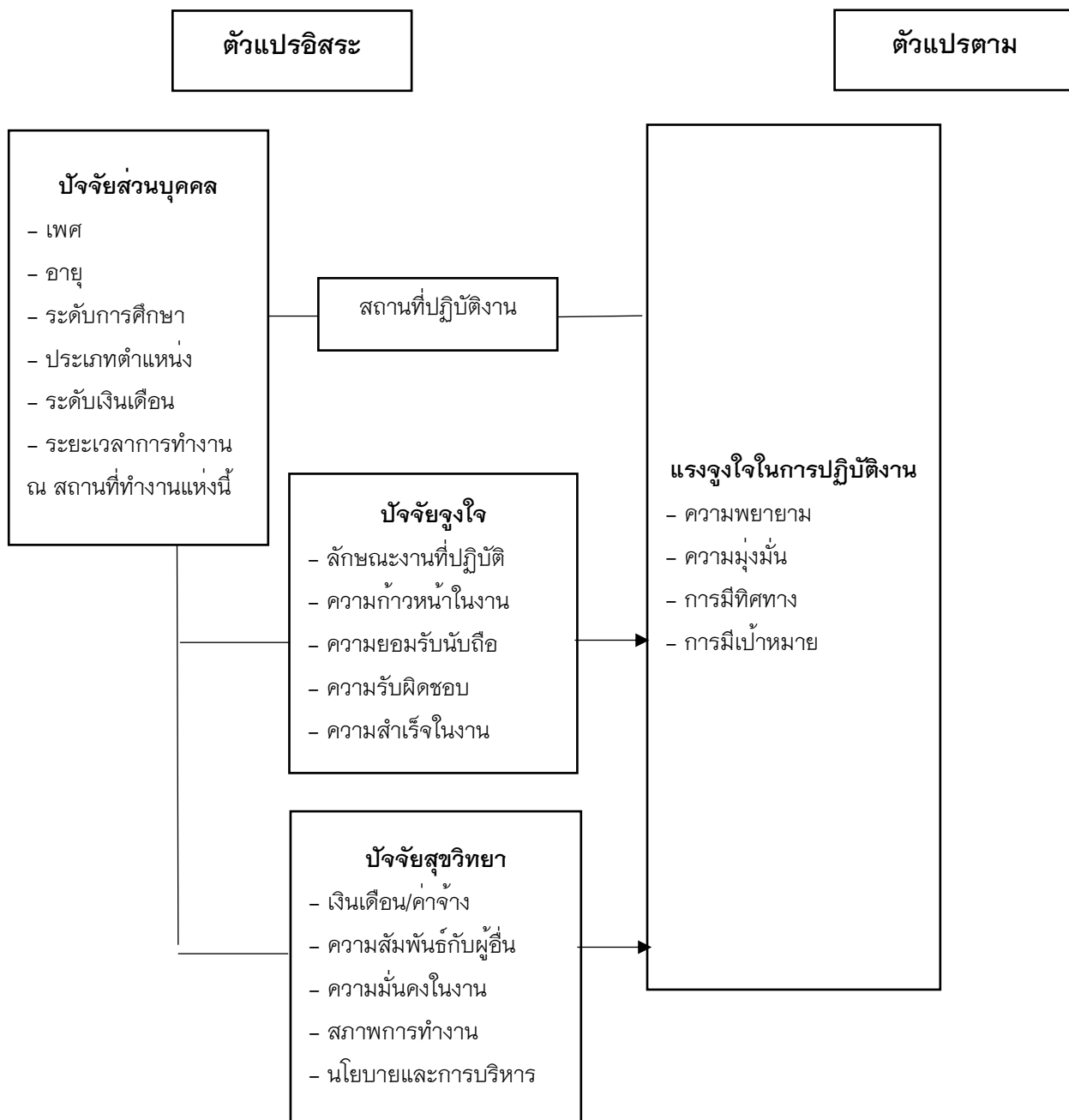
เฟรดเฮอร์ริค เฮอรัชเบิร์ก (Frederick Herzberg อ้างใน ตุลาคม มหาพสุธานนท์, 2554) อธิบายว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกับผลการปฏิบัติงาน ถ้าหากคนงานได้รับการตอบสนองความต้องการยอมนี่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรนำมาซึ่งความขยันขันแข็งและเสียสละอุทิศตนเพื่อการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่สูงทำให้ผลผลิตขององค์การเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งเฮอรัชเบิร์กได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ทำบัญชีและวิศวกรมากกว่า 200 คน โดยสัมภาษณ์ว่ามีปัจจัยใดบ้างในการทำงานที่ทำให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกที่ดี ปัจจัยเหล่านั้นได้แก่ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ และกิจกรรมระหว่างการทำงาน ส่วนตัวแปรที่ทำให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ได้แก่ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน กฎระเบียบและการปฏิบัติขององค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงานเขาจึงได้สรุปเป็นทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งกลางถึงมนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการ 2 ด้าน คือ ความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene needs) หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic factors) และความต้องการด้านการจูงใจ (Motivator needs) หรือปัจจัยภายใน (Intrinsic factors)

ปภาวดี มนตรีวัต (2554) อธิบายว่า องค์การสามารถจูงใจบุคลากรโดยพิจารณาจากแนวทางการจูงใจที่สำคัญ ได้แก่ การจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล การจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคล และการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในประกอบกัน

สรุปได้ว่า การจูงใจเพื่อให้นักขานทำงาน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ (1) ผู้รับการจูงใจ เป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ (2) วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจให้สามารถคล้อยตาม และสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์ (3) เป้าหมายของการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้จูงใจหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจและการจะทำให้การจูงใจมนุษย์ได้ผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องรู้ธรรมชาติของมนุษย์

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎี “สองปัจจัย” ของ Frederick Herzberg (1959) ร่วมกับแนวคิดองค์ประกอบแรงจูงใจ ของ Gary Johns (1996) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวม 7 แห่ง จำนวน 358 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน จากสูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.91 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เอฟเทสต์ และเชฟเฟ้

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ความพยายาม	3.17	0.52	มาก
2	ความมุ่งมั่น	3.16	0.53	มาก
3	การมีทิศทาง	3.11	0.54	มาก
4	การมีเป้าหมาย	3.14	0.54	มาก
รวม		3.15	0.45	มาก

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพยายาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) รองลงมาความมุ่งมั่น (ค่าเฉลี่ย 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) การมีเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) และการมีทิศทางมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54)

2. ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน และความยอมรับนับถือ ส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้ร้อยละ 75.9 โดยปัจจัยที่ส่งผลสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจได้ร้อยละ 30.3 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ปัจจัยเชิงใจ	B	S.E	Beta	t	sig
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.012	.042	.015	.278	.781
ความก้าวหน้าในงาน	.004	.043	.006	.104	.917
ความยอมรับนับถือ	.257	.049	.302	5.215	.000**
ความรับผิดชอบ	.303	.049	.347	6.206	.000**
ความสำเร็จในงาน	.286	.042	.354	6.810	.000**
$R^2 = .759$ SEE = .22220 F = 113.019					

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

3. ปัจจัยสุขวิทยาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสุขวิทยา 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ร้อยละ 57.3 โดยปัจจัยที่ส่งผลสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจได้ร้อยละ 25.3 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ปัจจัยสุขวิทยา	B	S.E	Beta	t	sig
เงินเดือน/ค่าจ้าง	-.087	.046	-.121	-1.872	.063
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	.253	.057	.324	4.422	.000**
ความมั่นคงในงาน	.228	.067	.289	3.428	.001**
สภาพการทำงาน	.056	.070	.074	.794	.428
นโยบายและการบริหาร	.191	.054	.265	3.535	.001**
$R^2 = .573$ SEE = .27894 F= 48.075					

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ต่างสถานที่ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลชัยเกษม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41) องค์การบริหารส่วนตำบล แม่รำพึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57)

เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 7 แห่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อศึกษาต่อไปด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแม่รำพึง แตกต่างจากแรงจูงใจในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลพศ ประศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย องค์การบริหารส่วนตำบลชัยเกษม และองค์การบริหารส่วน ตำบลทองมงคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้านปัจจัยจูงใจ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติควรมีการจัดระบบงาน มีการกำหนดขั้นตอนต่าง ๆ อย่าง ชัดเจน 2) ความก้าวหน้าในงาน ควรมีการเลื่อนขั้นที่เหมาะสมและเป็นธรรม 3) ความยอมรับนับถือควรให้ ค่ายกย่องชมเชยเกี่ยวกับผลสำเร็จในงานทุกครั้งเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4) ความ รับผิดชอบ กำหนดการมอบหมายงานให้ชัดเจน 5) ความสำเร็จในงาน ชื่นชมบุคลากรเมื่อทำงานสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี ส่งเสริมให้คำแนะนำเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

ด้านปัจจัยสุขวิทยา 1) เงินเดือน/ค่าจ้าง ควรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 3) ความมั่นคงในงาน สร้างความมั่นคงในงานแก่พนักงานจ้าง/พนักงานจ้าง ทัวไป ปลุกฝังให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร 4) สภาพการทำงาน จัดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานให้เพียงพอและพร้อมใช้งาน 5) นโยบายและการบริหาร กำหนดนโยบายในการ บริหารงานในองค์กรให้ชัดเจน สร้างความเข้าใจในนโยบายและแนวทางการบริหารขององค์กร

สรุป

การศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบาง สะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านความพยายามมีค่าเฉลี่ย สูงสุด ซึ่งแสดงว่าบุคลากรได้มีการนำความรู้ ความสารไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผลการศึกษา ยังแสดงด้วยว่า พลังผลักดันจากภายใน ซึ่งได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน และความยอมรับ นับถือ ส่งผลต่อแรงจูงใจมากกว่าพลังผลักดันจากภายนอก ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น นโยบายและ การบริหาร และความมั่นคงในงาน สะท้อนทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ที่ว่า ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน เป็นปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยเจริญเติบโต (motivators or growth factors) โดยเป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (ราณี อิลิชัยกุล, 2550)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในตัวของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่มีศักยภาพซึ่งจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงสุดขององค์กร
- 2) ผู้บริหารควรธำรงรักษามาตรฐานและพัฒนาปัจจัยจูงใจอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดและตัดสินใจดำเนินงานอย่างอิสระและสร้างสรรค์ เสริมความรู้สึกมั่นใจในความก้าวหน้า โดยการจัดให้บุคลากรรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในงาน ให้ความสนใจกับการให้การยอมรับในผลงานของบุคลากรมากขึ้น อาจจัดให้มีระบบรางวัลอย่างไม่เป็นทางการเมื่อทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายแก่ทีมงาน ดูแลให้ผลตอบแทนบุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับผลงานและมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับคนอื่น ๆ ทำให้บุคลากรมั่นใจว่า ผลงานย่อมนำไปสู่รางวัลอย่างแน่นอน โดยควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลเกี่ยวกับรางวัลหรือผลตอบแทน รวมทั้งผลที่บุคลากรจะได้รับหากไม่สามารถทำงานได้ ประสพผล นอกจากนั้น องค์กรควรจัดผลตอบแทนในระดับต่าง ๆ ตามระดับของผลงาน เพื่อไม่ให้บุคลากรเกิดความกังวลในการเชื่อมโยงรางวัลกับผลงานที่สามารถทำได้

ด้านปัจจัยสุขวิทยา ควรพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนหรือสวัสดิการอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ สถานะทางเศรษฐกิจ และควรจูงใจด้วยการสนองความต้องการอื่นแทน เช่น ความต้องการชื่อเสียงหรือความต้องการการยอมรับ จัดกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยอาจจัดโครงการศึกษาดูงานและบรรจุในแผนพัฒนาของพื้นที่ และให้จัดทำรายงานร่วมกันเป็นทีม ควรพิจารณาต่อสัญญาจ้างอย่างเป็นธรรม เพิ่มคุณภาพชีวิตงานด้วยการเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบในงาน รวมไปถึงการให้การยอมรับในความสามารถเพื่อเพิ่มความรู้สึกมั่นคงในงานแก่บุคลากร จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน อาจโดยการแบ่งบริเวณต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหรือจัดพื้นที่พักผ่อนสำหรับการผ่อนคลายจากการทำงาน จัดให้มีคู่มือการทำงานในแต่ละด้านแจกจ่ายแก่บุคลากร เพื่อให้การทำงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพเพื่อให้สามารถทราบข้อมูลในเชิงลึก และนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้
- 2) ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานอื่น เช่น อบต. กับ เทศบาล ระบบการบริหารงาน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พี. (1991) จำกัด.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2554). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: พีเอ็นเค แอนด์ สกายพรีนติ้ง.
- ธนชัย ยมจินดา และคณะ. (2548). *การจูงใจ*. ใน เอกสารการสอนชุดวิชา องค์การและการจัดการ หน่วยที่ 9-15. (หน้า 40-88). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปภาวดี มนต์วิวัฒน์. (2554). *การจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจ*. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 6. (หน้า 21-22) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปภาวดี มนต์วิวัฒน์ และคณะ. (2560). *ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และการจูงใจ*. ใน เอกสารการสอนองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดบุ๊คส์เซ็นเตอร์.
- ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 9 (3), 52-62.
- ราณี อิลิชัยกุล. (2550). *การจูงใจบุคลากรในองค์การ* ใน การบริหารองค์การ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม* (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.