



Motivation for the Work of Personnel of the Lopburi Provincial Administrative Organization

Kaeskanok Lukngam¹, Wasita Kerdphol Prasopsak², and Mayuri Rattanasermpong³

¹Master of Public Administration, Thepsatri Rajabhat University, Thailand

^{2,3}Lecturer, Master of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University, Thailand

E-mail: 65297070115@lawasri.tru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-9985-0039>

E-mail: wasita_kp@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-9820-3440>

E-mail: mnida7@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-2318-3208>

Received 08/03/2025

Revised 18/03/2025

Accepted 20/04/2025

Abstract

Background and Aims: Successful organizational management requires both administrative skills and employee motivation. Currently, the Lopburi Provincial Administrative Organization (PAO) has 344 personnel, with a high rate of transfers and resignations due to differences in motivation and job stability. Therefore, studying employee motivation levels is essential for developing effective improvement strategies. This research aimed to 1) study the work motivation of the personnel of Lopburi Provincial Administrative Organization and 2) compare the work motivation of the personnel of Lopburi Provincial Administrative Organization.

Methodology: A questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and test for the difference in mean scores (t-test), F-test (F- test). When statistical significance was found, pairwise comparisons were made using the L.S.D. pairwise test. The sample group consisted of 185 civil servants, permanent employees, and hired employees of the Lopburi Provincial Administrative Organization.

Results: This study examined the motivation of personnel in the Lopburi Provincial Administrative Organization. The findings indicated that job achievement had the highest influence ($\bar{X}$ = 4.46, S.D.=.29), followed by responsibility ($\bar{X}$ = 4.46, S.D.=.29), characteristics ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.=.27), and recognition and respect ($\bar{X}$ = 4.42, S.D.=.32), respectively. The comparison of employee motivation at the Lopburi Provincial Administrative Organization (PAO) found that gender and age did not significantly differ in motivation levels. However, job position type showed a statistically significant difference at the .001 level. Additionally, education level, average monthly income, marital status, and length of service demonstrated statistically significant differences in motivation levels at the .01 level.

Conclusion: The overall motivation level of employees at the Lopburi Provincial Administrative Organization (PAO) is high. However, the most influential factor affecting their motivation is work achievement, followed by responsibility, characteristics, and recognition and respect, respectively.

Keywords: Job Motivation; Personnel; Lopburi Provincial Administrative Organization



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

เกศกนก ลีแกม, วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ และ มยุรี รัตนเสริมพงศ์

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประธานหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยทั้งทักษะการบริหารและการจูงใจบุคลากร ปัจจุบัน อบจ. ลพบุรี มีบุคลากร 344 คน โดยพบว่าการโอนย้ายและลาออกสูง เนื่องจากแรงจูงใจและความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น การศึกษาระดับแรงจูงใจของบุคลากรจึงมีความสำคัญในการพัฒนาแนวทางปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี

ระเบียบวิธีการวิจัย: งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (t-test) ทดสอบเอฟ (F- test) เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี L.S.D. กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวนรวมทั้งสิ้น 185 คน

ผลการวิจัย: ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.46, S.D.=.22) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X}$ = 4.46, S.D.=.29) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.=.27) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D.=.32) ตามลำดับ 2. ผลงานเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ในภาพรวมพบว่า เพศ และอายุ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทตำแหน่ง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สรุปผล: แรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; บุคลากร; องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

บทนำ

การบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นนอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรแล้วยังจะต้องมีทักษะ ในการจูงใจบุคลากรโดยต้องหาสิ่งเร้าต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกอารมณ์ ความต้องการ ด้านร่างกายของบุคลากรการที่ผู้บริหารจะจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องรู้จักบุคลากรในองค์กรด้วย

เพื่อจะได้กำหนดนโยบาย สิ่งจูงใจ หรือเป้าหมายสำหรับการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามความต้องการขององค์กร ประกอบกับปัจจุบันบุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และมีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างจากอดีตเพราะสังคมปัจจุบันมีความซับซ้อนเกี่ยวเนื่องกันมากขึ้น ทำให้การบริหารงานแบบเผด็จการ ไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ นอกจากนี้บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ๆ ก็พร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้น และคงไม่พอใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่บุคลากรจะต้องการอำนาจในการตัดสินใจความพอใจและความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรต้องเรียนรู้ ทั้งหลักการและเทคนิคต่างๆ (ณัฏฐพัชร ลามบำรุงวงศ์, 2562)

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา) องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดตั้งตาม พ.ร.บ. อบจ. พ.ศ. 2540 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562) มีโครงสร้างประกอบด้วย สภา อบจ. ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และ นายก อบจ. ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงตามกฎหมายเลือกตั้งท้องถิ่น พ.ศ. 2562 แม้ว่าจะมีการศึกษาด้านแรงจูงใจของบุคลากรภาครัฐ แต่ยังขาดการศึกษาเฉพาะในบริบทของ อบจ. ลพบุรี ซึ่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างจากภาครัฐส่วนกลาง โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีบุคลากรในความรับผิดชอบ รวมทั้งสิ้น 344 โดยแบ่งออกเป็นข้าราชการจำนวน 178 ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน 23 ราย พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 1 ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 67 ราย พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 75 ราย ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการแบ่งออกเป็น 8 กอง 1 ส่วน ราชการ ประกอบด้วย 1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3) กองคลัง 4) กองช่าง 5) กองสาธารณสุข 6) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ 7) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 8) กองการเจ้าหน้าที่ และ 1) หน่วยตรวจสอบภายใน

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของตนเอง โดยมีสถิติการรับโอนให้โอน และลาออกจากราชการ เป็นจำนวนมากในแต่ละปี มีสถิติย้อนหลัง 3 ปี (2564 -2566) ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลสถิติการรับโอน/ให้โอน/ลาออกจากราชการ/ ปี พ.ศ. 2564 – 2566

ปี พ.ศ.	ประเภท	รับโอน	ให้โอน	ลาออกจากราชการ
2564	ข้าราชการ	13	6	2
	ลูกจ้างประจำ	-	-	-
	พนักงานจ้าง	-	-	6
2565	ข้าราชการ	20	10	4
	ลูกจ้างประจำ	-	-	-
	พนักงานจ้าง	-	-	24
2566	ข้าราชการ	6	6	3
	ลูกจ้างประจำ	-	-	-
	พนักงานจ้าง	-	-	11
รวม		39	22	50

ที่มา (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี, 2566)

ในปี พ.ศ. 2564 – 2566 จากสถิติจะเห็นได้ว่าการรับโอน ให้โอน และลาออกจากราชการเป็นจำนวนมาก เหตุผลเนื่องจาก 1) ข้าราชการที่โอนย้ายจากองค์กรเดิมไป เพราะได้รับแรงจูงใจที่ดีกว่าจากองค์กรใหม่ เช่น การได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส), ปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่ง 2) พนักงานจ้างไม่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานจ้างตามภารกิจมีการประเมินผลการปฏิบัติปีละ 1 ครั้ง และมีการต่อสัญญาจ้างไม่เกิน 4 ปี และพนักงานจ้างทั่วไป มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง และมีการต่อสัญญาจ้าง 1 ปี ทั้งนี้ ต้องมีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี และมีแผนงานและโครงการที่จำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างต่อ และอาจจะได้รับการรักษาราชการแทนหลายตำแหน่งอาจเกิดจากปัญหาของบุคลากรปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง และมีบุคลากรไม่เพียงพอทำให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างแต่ละคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้านต่อหนึ่งคนทำให้เกิดความล่าช้าไม่สามารถตอบสนองกับความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติงาน

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี และเพื่อนำผลของการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (Herzberg's Two-factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg and Others. ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยศึกษาถึงความต้องการของบุคคลในองค์การหรือการจูงจูงจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจง มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้ คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ประกอบด้วย

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ความรับผิดชอบในงาน
- 1.5 ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึงปัจจัยที่จะค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะ ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน

2.2 นโยบายและการบริหาร

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.5 วิธีปกครองบังคับบัญชา

2.6 สถานะทางอาชีพ

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน

ประเภทของแรงจูงใจ

ภาคภูมิ ทะนุดี (2558) ที่ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ จากคุณลักษณะ หรือสภาพร่างกาย แรงจูงใจปฐมภูมิ บางครั้งเรียกเป็นแรงจูงใจทางกายภาพหรือแรงจูงใจด้วยสรีระ เป็นแรงจูงใจ ที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของร่างกาย เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่นแรงจูงใจแห่งความหิว แรงจูงใจแห่งความกระหาย แรงจูงใจแห่งการหลีกเลี่ยง ความเจ็บปวด เป็นต้น

2) แรงจูงใจทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ แรงจูงใจชนิดนี้ มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางด้านสรีระ กล่าวคือ ไม่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตมากนัก แต่ก็มี ความสำคัญต่อความทุกข์สุขทางจิตใจ และความสามารถในการปรับตัว

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560) แรงจูงใจสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือสิ่งผลักดันที่อยู่ภายนอก ตัวบุคคล เนื่องจากเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งปกติมีบุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดมากกว่าการจูงใจที่กำหนดโดยบุคคลนั่นเอง การจูงใจภายนอกมักใช้สิ่งจูงใจเป็นลักษณะ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น การกำหนดเงิน ค่าตอบแทน โบนัส เงิน รางวัลจากการทำงาน การให้ผลประโยชน์ต่างๆ นโยบายของหน่วยงาน การใช้วิธีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการการทำงานที่เหมาะสมการให้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การจัดให้มีสวัสดิการของหน่วยงาน การให้การยอมรับบุคคลให้มีฐานะทางสังคม เป็นต้น

2) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจาก ความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานกับ ผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลผู้นั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นมาเอง เช่น เกิดแรงจูงใจ เพราะเห็นคุณค่า และความสำคัญของงาน การต้องการความสำเร็จในงาน ทำงานนั้นเพราะเป็นงานที่ตนเองชอบ การอยากทำงาน เพราะอยากท้าทายความสามารถของตนเอง หรือกิจกรรม นอกเหนือจากงาน เช่น การร่วมกิจกรรมด้านกีฬา หรือทำงานอดิเรกของ แต่ละคนล้วนเกิดขึ้นจาก การจูงใจภายใน

ตารางที่ 2 แสดงผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎี หัวข้อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

กรอบแนวคิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดลพบุรี	แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง										สรุป	ร้อยละ
	ปานทิพย์ อิมจิต (2562)	เนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร (2564)	พัชร พันธ์ไธไทย (2564)	ณิศา เวทยานนท์ (2567)	รสนา เหมมณี (2567)	ปิยวรรณ งามสง่า (2564)	จักรี ศรีจารุเมธีญาณ (2560)	รณฤทธิ์ ลิขณนังสุ (2560)	ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560)	พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (2561)		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9	90
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9	90
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	8	80
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
6. นโยบายการบริหารงานขององค์กร	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	8	80
7. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล		✓					✓	✓	✓		4	40
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						✓			✓	✓	3	30
10. สภาพการทำงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8	80
11. แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	✓	✓						✓	✓	✓	5	50
12. ค่าตอบแทน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		8	80
13. ด้านคุณภาพของงาน	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
14. ด้านปริมาณงาน		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	7	70

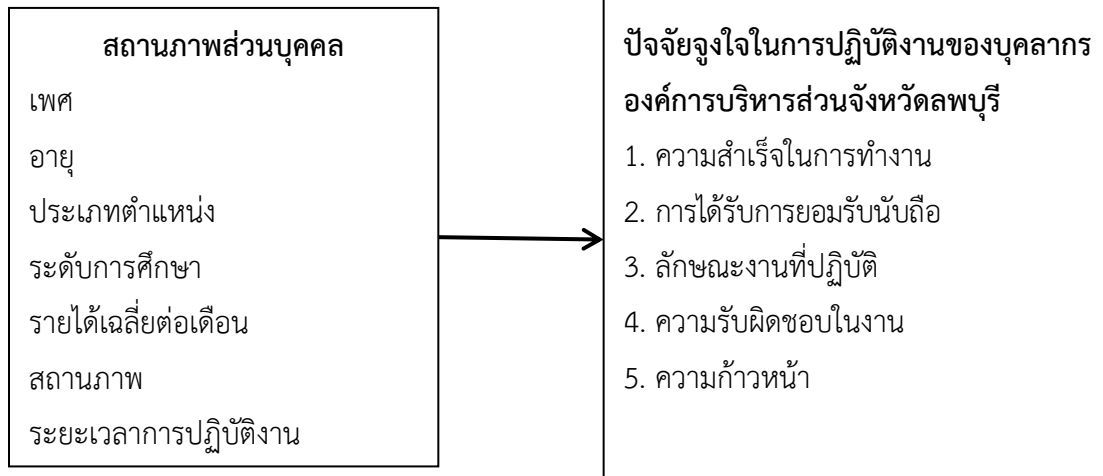
ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) โดยการสังเคราะห์แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 344 ราย โดยแบ่งออกเป็นข้าราชการ จำนวน 178 ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน 23 ราย พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 1 ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 67 ราย พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 75 ราย (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี, เดือนตุลาคม 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 185 ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ 100 ราย ลูกจ้างประจำ 23 ราย และพนักงานจ้าง 62 ราย ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite population) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน จำนวน 2 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ตัวแปรข้อมูลทั่วไปของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2) ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC = 0.67) และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ที่ระดับ 0.866

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย เรื่อง แรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี มีขั้นตอนดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม

3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ได้รับคำตอบที่สมบูรณ์ครบตามจำนวนที่ระบุไว้

2. วิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์โดยการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิงคิดเป็นร้อยละ 53.0 มีอายุ 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.7 ตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 54.1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.6 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.2 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.8

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี

ตารางที่ 3 แสดงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

ภาพรวม	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.46	0.217	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.42	0.324	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.43	0.274	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.46	0.290	มาก
ภาพรวม	4.44	0.236	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = .24) ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อแรงจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .22) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .29) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = .27) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = .32) ตามลำดับ

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .22) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด และสำเร็จเป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = .50) รองลงมาคือ ท่านทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = .53) และเพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถช่วยเหลือและให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = .56) ตามลำดับ

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = .32) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และยอมรับในความคิดเห็นของท่าน ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = .55) รองลงมาคือ ท่านได้รับคำชมเชยเสมอในการให้บริการ จากผู้มารับบริการในหน่วยงานของท่าน ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = .61) และเพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = .58) ตามลำดับ

2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = .27) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .54) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = .55) และท่านมีโอกาสในการร่วมงานวางแผนงานที่ปฏิบัติได้โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = .56) ตามลำดับ

2.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = .29) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานสูงสุด ได้แก่ ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = .50) รองลงมาคือ ท่านมักปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของท่านให้เหมาะสมกับเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = .55) และท่านติดตามงานที่ได้ปฏิบัติงานสำเร็จเรียบร้อยแล้ว และได้ติดตามประเมินผลงานอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = .57) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสรุปได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า เพศ และอายุมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี โดยจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี โดยจำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวม ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ยกเว้น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.2.1 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามอายุการทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) อายุ 30 – 39 ปี กับ อายุ 50 ปีขึ้นไป 2) อายุ 40 – 49 ปี กับ อายุ 50 ปีขึ้นไป

3.2.2 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามอายุการทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) อายุต่ำกว่า 30 ปี กับ อายุ 50 ปีขึ้นไป 2) อายุ 40 – 49 ปี กับ อายุ 50 ปีขึ้นไป

3.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

3.3.1 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการ กับ พนักงานจ้าง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการ กับ ลูกจ้างประจำ

3.3.2 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการ กับพนักงานจ้าง

3.3.3 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ข้าราชการ กับ ลูกจ้างประจำ 2) ข้าราชการ กับ พนักงานจ้าง

3.3.4 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการ กับ พนักงานจ้าง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการ กับ ลูกจ้างประจำ

3.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงานพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และด้านความสำเร็จในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5

3.4.1 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี 2) ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี

3.4.2 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยจำแนกตามระดับการศึกษา การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี

3.4.3 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ คือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี 2) ต่ำกว่าปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี

3.5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบในงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

3.5.1 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนการทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 คู่ คือ 1) ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท กับ 15,001 – 20,000 บาท 2) ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป และ 3) 20,001 – 30,000 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป

3.5.2 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนการทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ คือ ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป

3.5.3 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนการทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ คือ ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ ต่ำกว่าและเท่ากับ 15,000 บาท กับ 15,001 – 20,000 บาท

3.6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

3.6.1 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามสถานภาพ การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ คือ โสด กับ หย่า และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ สมรส กับ หย่า

3.6.2 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามสถานภาพ การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ คือ โสด กับ หย่า และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ สมรส กับ หย่า

3.7 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบในงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

3.7.1 ความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ คือ น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ 5 – 10 ปี กับ มากกว่า 10 ปี

3.7.2 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน การทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ คือ น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี

3.7.3 ผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียวของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานการทดสอบรายคู่ (L.S.D) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ คือ น้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี

อภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงาน นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงาน นิติบุคคลภาครัฐ ในประเทศไทยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร (2564) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด และสำเร็จเป็นอย่างดี ทুমการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และเพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถช่วยเหลือและให้

คำแนะนำได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตริรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร (2564) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งแสดงถึงความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการแสดงความรับผิดชอบในหน้าที่และการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงาน นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย พบว่า ด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐ ซึ่งสะท้อนถึงความทุ่มเทและความสามารถในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และยอมรับในความคิดเห็นของท่าน การได้รับคำชมเชยเสมอในการให้บริการ จากผู้มารับบริการ ในหน่วยงานของท่าน และเพื่อนร่วมงาน มักขอคำแนะนำปรึกษา ในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงาน นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความเชื่อมั่นในหน้าที่การงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีผลสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ งานที่ท่านปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และการมีโอกาสร่วมงานวางแผนงานที่ปฏิบัติได้โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี พันธุ์แดงไทย (2564) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงาน นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมุ่งมั่นในการพัฒนางานของบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยการจัดระบบงานที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพและประสบการณ์ได้เต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตริรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร (2564) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งสะท้อนถึงการวางแผนงานที่ชัดเจนและการจัดระบบที่มีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี มักปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของท่าน ให้เหมาะสมกับ

เหตุการณ์และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเสมอ และการติดตามงานที่ได้ปฏิบัติงานสำเร็จเรียบร้อยแล้ว และได้ติดตามประเมินผลงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงาน นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย พบว่า ด้านความรับผิดชอบเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐ โดยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร (2564) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนถึงความตั้งใจในการทำงานและการติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
สามารถสรุปได้ ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า เพศ และอายุ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี โดยจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการที่แรงจูงใจไม่แตกต่างกันในด้านเพศ อาจสะท้อนถึงการปฏิบัติงานที่ไม่มีการแบ่งแยกตามเพศในองค์กร ทำให้บุคลากรทั้งชายและหญิงมีโอกาสในการเติบโตหรือพัฒนาในงานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงาน นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐ ไม่แตกต่างกันตามเพศ โดยทั้งชายและหญิงมีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่สูง ซึ่งสะท้อนถึงการส่งเสริมความเสมอภาคในที่ทำงาน

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี โดยจำแนกตามอายุ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการไม่พบ ความแตกต่างในภาพรวมอาจมาจากความเท่าเทียมในการมอบหมายงานและการสนับสนุนพนักงานในช่วงวัยที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างที่พบในบางด้าน เช่น ความสำเร็จในการทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ อาจสะท้อนถึงประสบการณ์และทัศนคติ ที่เปลี่ยนไปตามอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงาน นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในบางด้านของการทำงาน เช่น นโยบายการบริหารและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอาจมีความแตกต่างตามประสบการณ์การทำงานที่มีมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร (2564) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แม้การเปรียบเทียบแรงจูงใจตามปัจจัยต่างๆ เช่น เพศและอายุอาจไม่แสดงความแตกต่างในภาพรวม แต่ด้านของความสำเร็จในงานและความก้าวหน้าทางอาชีพอาจมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการทำงานซึ่งสะท้อนถึงความแตกต่างตามประสบการณ์ที่สะสม

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากโอกาสและสิทธิที่แต่ละกลุ่มได้รับในองค์กร ข้าราชการมักได้รับการยอมรับหรือความก้าวหน้าในสายงานมากกว่าลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละกลุ่มการวางนโยบายสนับสนุนความเท่าเทียมในการมอบหมายงานหรือการพัฒนาทักษะ อาจช่วยลดช่องว่างด้านแรงจูงใจนี้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร (2564) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน ตามปัจจัยหลายประการ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส และประเภทของบุคลากร โดยพบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจสูงกว่าบุคลากรประเภทอื่น ๆ และช่องว่างด้านแรงจูงใจนี้สามารถแก้ไขได้ด้วยนโยบายที่ส่งเสริมความเท่าเทียมในการพัฒนาและการมอบหมายงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงาน นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย พบว่าในหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐ การบริหารและนโยบายองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และการมอบหมายงานที่เท่าเทียมกันในองค์กรสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกประเภทได้

2.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากความคาดหวังของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูง ซึ่งอาจคาดหวังบทบาทที่ทำท้าทายและได้รับการยอมรับมากขึ้น การจัดการให้บุคลากรที่มีการศึกษามากกว่ามีโอกาสพัฒนาตนเองและเติบโตในสายงานจะช่วยสร้างแรงจูงใจในกลุ่มนี้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงาน นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐในประเทศไทยมีความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การศึกษาระดับสูงมักมีความคาดหวังในบทบาทที่ทำท้าทายและมีความรับผิดชอบสูง ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร (2564) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการศึกษาของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำ โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

2.5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากรายได้ที่สูงสะท้อนถึงความมั่นคงทางการเงินและแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้นในด้านความสำเร็จและความรับผิดชอบในงาน บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่าอาจรู้สึกขาดแรงกระตุ้นในการทำงานที่ต้องการการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงาน นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น รายได้และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยบุคลากรที่มีรายได้สูงมักมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร (2564) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า รายได้และตำแหน่งงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยบุคลากรที่มีรายได้สูงแสดงแรงจูงใจที่มากขึ้นในด้านความสำเร็จของงานและการรับผิดชอบในหน้าที่

2.6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร อบจ. ลพบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก บุคลากรที่มีสถานภาพ "สมรส" มักมีแรงจูงใจสูงในด้านความมั่นคงในงานและความรับผิดชอบ เนื่องจากต้องการสร้างความมั่นคงทางการเงินและการทำงานเพื่อครอบครัว บุคลากรที่โสด อาจมีแรงจูงใจในด้านการพัฒนาตนเองและความสำเร็จในงานที่สูงกว่า เพราะยังไม่มีภาระครอบครัว ทำให้มีเวลาและโอกาสมุ่งเน้นที่การเติบโตในสายงานสำหรับบุคลากรที่หย่าร้างหรือหม้าย แรงจูงใจอาจลดลงในบางด้าน เช่น ความมั่นคงในงาน เนื่องจากอาจเผชิญปัญหาด้านอารมณ์หรือแรงจูงใจส่วนตัว ซึ่งองค์กรสามารถให้การสนับสนุนด้านจิตวิทยาหรือพัฒนากิจกรรมที่เสริมแรงจูงใจได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงาน นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและถูกแยกแยะตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สถานะทางอาชีพและความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมักมีแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงานและความรับผิดชอบสูงขึ้น เนื่องจากต้องการสร้างความมั่นคงทางการเงินและการทำงานเพื่อครอบครัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีนวศ์จิตร (2564) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สถานภาพสมรสซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.7 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบุคลากรที่ทำงานมานาน (10 ปีขึ้นไป) มักมีแรงจูงใจในด้าน ความมั่นคงในงาน และ ความรับผิดชอบสูง เนื่องจากมีความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงาน แต่แรงจูงใจในด้าน ความสำเร็จ อาจลดลง เพราะอาจรู้สึกอิ่มตัวในงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในด้าน ความสำเร็จในงาน และการพัฒนาตนเองสูงกว่า เนื่องจากยังอยู่ในช่วงพัฒนาความสามารถและสร้างผลงาน กลุ่มที่ทำงาน 5-10 ปี อาจเผชิญแรงกดดันระหว่างความคาดหวัง ในอาชีพและความมั่นคงในสายงาน ทำให้แรงจูงใจในบางด้านลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสนา เหมมณี (2567) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงาน นิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐมีความแตกต่างตามระยะเวลาการทำงาน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์มากจะให้ความสำคัญกับด้านนโยบายการบริหารและความรับผิดชอบ ในขณะที่บุคลากรใหม่จะมีแรงจูงใจในด้านการพัฒนาและการก้าวหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติรักษ์ มณีนวศ์จิตร (2564) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ในงานของบุคลากรที่ทำงานมาไม่นานจะมีแรงจูงใจสูงในด้านความสำเร็จและการพัฒนาตนเอง ขณะที่บุคลากรที่ทำงานมานานจะเน้นด้านความมั่นคงในงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) อบจ. ลพบุรีควรเสริมสร้างความเข้าใจ ควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องที่ศึกษาให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง โดยการให้ความรู้และการสร้างการมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมหรือการสื่อสารที่เหมาะสม

- 2) อบจ. ลพบุรีควรปรับปรุงนโยบายสร้างแรงจูงใจโดยเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 3) อบจ. ลพบุรีควรมีการพัฒนาเครื่องมือ ควรพัฒนาเครื่องมือหรือแนวทางในการวิเคราะห์ที่มีความแม่นยำและเหมาะสมกับบริบทที่ศึกษาเพื่อลดข้อผิดพลาดในการเก็บข้อมูลหรือการวิเคราะห์

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

- 1) ควรศึกษาผลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว
- 2) ควรขยายขอบเขตการศึกษา การศึกษาในครั้งต่อไปอาจขยายไปยังกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายมากขึ้น เช่น ขยายการศึกษาไปยังพื้นที่ที่มีความแตกต่างในบริบทหรือประชากรที่หลากหลาย
- 3) ควรใช้เทคโนโลยีในการเก็บข้อมูล อาจใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการเก็บข้อมูล เช่น การใช้แอปพลิเคชันหรือเครื่องมือออนไลน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์

เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี. (2567). ข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี. ลพบุรี : องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุศักดิ์ อุดมเมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน, 5(1), 425-436.
- ณริศรา เวทยานนท์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 9(2), 161-171.
- เนตรวิทย์ มณีนวศิริจิตร. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปานทิพย์ อิมจิต. (2562). แรงบันดาลใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานบริหารศาลอาญา. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2(3), 12-22.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด). (2561). แรงบันดาลใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ภาคภูมิ ทะนุดี (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต



1. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 6(2), 205–213. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/240404>.
- รณฤทธิ์ สีขมมังสุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุสนา เหมมณี. (2567). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานนิติบุคคลภาครัฐแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี. (2567). ข้อมูลจำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี. ลพบุรี: ผู้แต่ง.
- Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper. & Row.

