

การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
The Influence of Administrative Management on the Employees'
Work Motivation: A Case Study of Subdistrict Administration
Organization in Meuang District Patumthani Province

อดุลย์ กองสัมพันธ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ ๑. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ๒. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔๐๐ คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และสหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีในภาพรวมในระดับ ปานกลาง โดยด้านการวางแผนมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมในระดับปานกลางโดยด้านความรับผิดชอบมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับปานกลางโดยด้านความมั่นคงในการทำงานมีความคิดเห็น ในระดับปานกลาง และจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรสไม่แตกต่างกันแต่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน/รับราชการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ปัจจัยจูงใจกับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ปัจจัยค้ำจุนกับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, แรงจูงใจ, องค์การบริหารส่วนตำบล

*วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, e-mail: Benny_dul@hotmail.com

ABSTRACT

The research had the objectives as follows: 1. To study on the Management toward employee motivation. 2. To study on the employee motivation of work. 3. To study on the relationship between the Management toward employee motivation: a case study on Sub district Administration Organization (SAO) Muang district Patumthani province.

This research used the quantitative approach and the populations were 400 samples of operational staff in the Sub district Administration Organization (SAO) Muang district Patumthani province. The convenience sampling was applied while the tool for data collection was the questionnaire. The applied statistics in this research were the frequency, percentage, average, standard deviation, t-test, F-test and correlation.

It was found from the research results that overall the respondents had the opinion toward the levels of management toward employee motivation a case study on Sub district Administration Organization (SAO) Muang district Patumthani province at the moderate level. By on the planning aspect, they had the moderate level of opinion. On the overall motivation aspect was also in the moderate level. In the responsibility aspect, the level of opinion was at the moderate level. In the sustainable aspect, overall the opinion was in moderate level by the security aspect found with the moderate level of opinion and when classified by gender and marital status, there was none of difference but as classified by the years of age, monthly income, educational level and work experience/official worker at the statistical significant level of 0.05, the factor of motivation and the management toward employee motivation all in all had the high relationship level. For the sustainable factor with the management toward employee motivation all in all also presented with high relationship level.

Keyword: Management, Motivation, Subdistrict Administration Organization (SAO)

๑. บทนำ

การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย ๔ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบเพื่อให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การที่องค์การไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือของภาคเอกชนก็ตาม จะดำรงอยู่ มีความเจริญเติบโต และก้าวหน้าได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในองค์การไปดำเนินการด้วยวิธีการใดๆ ก็ตาม เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องใช้สื่อหรือวิธีการจูงใจให้ถูกต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและเป็นสิ่งที่จะผลักดันในการดึงความสามารถของคนออกมาได้^๑

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

๒.๒ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

๒.๓ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการ ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

๓. ขอบเขตของการวิจัย

๑. **ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ** ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย

๑.๑ การบริหารจัดการ ในด้านต่างๆ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านการวางแผน
- ๒) ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ
- ๓) ด้านการสั่งการ
- ๔) ด้านการประสานงาน
- ๕) ด้านการควบคุม

๑.๒ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ในด้านต่างๆ ดังนี้

^๑ Dunn, W. N. **Public Policy Analysis: An Introduction**, (2nd ed.). (Englewood Cliffs. NJ : Prentice-Hall, 1994), p.25.

^๒ รัชดาภรณ์ เต้นพงศ์พันธุ์, **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๖๒.

ปัจจัยจูงใจ จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
- ๒) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- ๓) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- ๔) ด้านความรับผิดชอบ
- ๕) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ปัจจัยค้ำจุน จำนวน ๗ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านเงินเดือน
- ๒) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ๓) ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- ๔) ด้านสถานะภาพการทำงาน
- ๕) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- ๖) ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- ๗) ด้านวิธีการปกครองบัญชา

๒. ขอบเขตด้านพื้นที่ จะศึกษาเฉพาะในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

จำนวน ๔๐๐ คน

๓. ขอบเขตด้านเวลา ได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนพฤศจิกายน

๒๕๕๗ - เดือนมกราคม ๒๕๕๘

๔. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

๒. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๔๐๐ คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

๕. วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม (Survey Research)

๖. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

แบบสอบถามมีส่วนประกอบที่สามารถแบ่งได้ ๔ ส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน/รับราชการ เป็นต้น **ส่วนที่ ๒** เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ในด้านต่าง ๆ จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการวางแผน ๒) ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ ๓) ด้านการสั่งการ ๔) ด้านการประสานงาน และ ๕) ด้านการควบคุม **ส่วนที่ ๓** เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ **ปัจจัยจูงใจ** จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ๒) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ๓) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๔) ด้านความรับผิดชอบ ๕) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต **ปัจจัยค้ำจุน** จำนวน ๗ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านเงินเดือน ๒) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ๓) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ๔) ด้านสถานะภาพการทำงาน ๕) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ๖) ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ๗) ด้านวิธีการปกครองบัญชา **ส่วนที่ ๔** เป็นคำถามปลายเปิดเป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ให้ตอบได้อย่างอิสระ หรือแสดงความคิดเห็น โดยแบบสอบถามส่วนที่ ๒ และ ๓ ได้นำมาตรวัดของ Linkert Scale มาใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการวัดระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ตามความเป็นจริง ๕ ระดับ

๗. ผลการวิจัย

๑. จากผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีในภาพรวมในระดับปานกลาง (\bar{X} ๓.๑๕, S.D. ๐.๗๕) โดยด้านการวางแผนมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (\bar{X} ๓.๒๙) เป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านการควบคุมมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (\bar{X} ๓.๑๗) ลำดับสุดท้าย (ลำดับ ๕) ด้านการประสานงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (\bar{X} ๓.๐๕) เป็นไปตามที่ Henri Fayol เสนอองค์ประกอบของการบริหาร (element of management) ๕ ประการ คือ (John Sheldrake, 1996 : 53-55) ได้แก่

๑. การวางแผน (Planning) ซึ่งได้แก่ การกำหนดภาพในอนาคตที่องค์การต้องการ จะบรรลุและวิธีการในการดำเนินการให้ประสบผล การวางแผนจะต้องมีลักษณะที่สำคัญคือ มีความเป็นเอกภาพ (Unity) มีความต่อเนื่อง (Continuity) มีลักษณะยืดหยุ่น (Flexible) และมีความกระชับและชัดเจน (Precision) การวางแผนจะมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์อนาคตขององค์การ

๒. การจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ (Organizing) องค์ประกอบในเรื่องการจัดองค์การเป็นการพิจารณาแบ่งงานภายในหน่วยงานว่าใครควรทำอะไรในองค์การควรจะประกอบด้วยหน่วยงานย่อยมากน้อยเพียงใด และแต่ละหน่วยงานย่อยควรจะทำหน้าที่ใดจึงจะทำงานในองค์การบรรลุผล

๓. การสั่งการ (Command) ได้แก่ การกำหนดหรือการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามที่ต้องการได้ ผู้ที่สั่งการจะต้องมีความรู้ในเรื่องของคน สามารถจัดการหรือจัดผู้ที่ไร้ความสามารถออกไปจากองค์การได้ สามารถยกตัวอย่างที่เห็นชัด สามารถสรุปการทำงานที่ผ่านมาได้ และไม่หมกมุ่นอยู่กับรายละเอียดมากนัก มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานและบุคคลเข้าด้วยกัน

๔. การประสานงาน (Co-ordination) เป็นการสร้างความกลมกลืนในการปฏิบัติงานขององค์การให้ทุกส่วนในองค์การทำงานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยการเชื่อมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การเข้าด้วยกันเป็นการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ

๕. การควบคุม (Control) ได้แก่ การตรวจสอบการดำเนินการขององค์การให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การควบคุมจะเป็นหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับกรวางแผนอย่างชัดเจน การควบคุมจะมุ่งพิจารณาถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง

ดังนั้น การที่ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีในภาพรวมในระดับปานกลาง โดยด้านการวางแผนมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านการควบคุมมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ลำดับสุดท้าย (ลำดับ ๕) ด้านการประสานงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ย่อมสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของหน่วยงานรัฐในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่หน่วยรัฐย่อมเน้นการวางแผนงานและการควบคุมเป็นสำคัญ และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในการทำงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านนโยบายและการบริหารงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ลำดับสุดท้าย (ลำดับ ๗) ด้านเงินเดือนมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๒.๘๘) สอดคล้องกับงานวิจัยของอุกฤษฏ์ เกตุกัณฑ์^๓ ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร” ประกอบด้วย ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง

๒. พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรสไม่แตกต่างกันแต่แตกต่างกันเมื่อจำแนก

^๓อุกฤษฏ์ เกตุกัณฑ์, แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร, การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙).

ตามอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน/รับราชการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ เปรียบเทียบกับงานวิจัยของ **รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธุ์**^๔ “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน โบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งระดับการศึกษาและประสบการณ์การเข้ารับการศึกษาไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลบางปัจจัยมีทั้งสอดคล้องและแตกต่างกัน

๑. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยจูงใจกับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ากับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ และมีทิศทางเดียวกัน นั่นคือปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในด้านดังกล่าวเพิ่มขึ้น ระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จะเพิ่มสูงตามกันในระดับสูง ส่วนปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบกับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับปาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ และมีทิศทางเดียวกัน นั่นคือปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จะเพิ่มสูงขึ้นในระดับปานกลาง

๒. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยค้ำจุนกับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางปัจจัยค้ำจุนด้านด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพการทำงานกับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ใน และมีทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ นั่นคือปัจจัยค้ำจุนด้านดังกล่าวข้างต้นเพิ่มขึ้น ระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จะเพิ่มสูงตามกันในระดับสูง^๕

ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน ด้านวิธีการปกครองบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงานกับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ นั่นคือปัจจัยค้ำจุนด้าน

^๔ รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธุ์, ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๙).

^๕George F. Gant. *Development Administration: Concepts, Goals, Methods* (Madison, Wisconsin: The University of Wisconsin Press, 1979), p. 23.

ดังกล่าวข้างต้นเพิ่มสูงขึ้น ระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จะเพิ่มสูงขึ้นในระดับปานกลาง

๘. ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีควรดำเนินให้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแก่พนักงานในด้านต่างๆมากขึ้นตามข้อค้นพบนี้

๒. ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีในการใช้การบริหารเพื่อจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงานโดยมุ่งให้ความสนใจปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย:

รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๙.

วีรนุช ตริลักษณ์อานนท์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้น : ศึกษากรณีผู้ช่วยผู้จัดการธนาคารออมสินสาขา. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๖.

อุกฤษฏ์ เกตุกัณฑ์. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙.

๒. ภาษาอังกฤษ

(I) Book:

Dunn, W. N. *Public Policy analysis: An Introduction (2nd ed.)*. Englewood Cliffs. NJ : Prentice-Hall, 1994.

Dye, Thomas R. *Understanding Public Policy*. Englewood Cliffs. Prentice Hall, 1984.

_____. *Understanding Public Policy (9th ed.)*. Upper Saddle River. NJ : Prentice-Hall, 1998.

George F. Gant. *Development Administration: Concepts, Goals, Methods* (Madison, Wisconsin : The University of Wisconsin Press, 1979).