

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก

จังหวัดอ่างทอง

Motivation of Employee Performance of the Sub-district Administration Organizations in Pamok, Angthong

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์¹ และอดิสร ภู่อาระ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีต่อค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ แรงจูงใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 2) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทองที่มีเพศ อายุและรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงานและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The purposes of this study are: 1) to investigate motivation of employee performance of the Sub-district Administration Organizations in Pamok District, Angthong; and 2) to compare levels of motivation of employee performance classified by personal factors. The samples are 147 employees of Sub-district Administration Organizations in Pamok District, Angthong. The instrument used for the

¹ หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเอกราช อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง E-mail : Kamonwan3156@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา E-mail : sorn1@hotmail.com

study is a five-point-scale questionnaire with the reliability at .89. The statistical tools used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test with the statistically significant level specified at .05.

The results indicate that; 1) the motivation of employee performance of the Sub-district Administration Organizations in Pamok District, Angthong, as a whole is at a high level, ranking from the highest to the lowest as follows: relationship with colleagues, work environment, recognition, relationship with the commander, equality in agencies, performance compensation and career progress; 2) the employee with differences in gender, age and income showed differences of the level of motivation of employee performance of the Sub-district Administration Organizations in Pamok District, Angthong while differences in education, duration of work and career positions did not significantly affect the levels of such participation.

Keywords: performance motivation, employee of sub-district administration organization

วันที่รับบทความ : 9 มีนาคม 2563

วันที่แก้ไขบทความ : 4 พฤษภาคม 2563

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 29 พฤษภาคม 2563

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นระบบการกระจายอำนาจทางการปกครองไปสู่ท้องถิ่นให้มีหน้าที่ในการจัดการ แก้ไขปัญหาของชุมชนในท้องถิ่น สามารถดำเนินกิจกรรมสาธารณะตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น ภายใต้หลักการแห่งความยืดหยุ่นและความคล่องตัว เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองอย่างเต็มที่ ทำให้ประชาชนเกิดกระบวนการเรียนรู้วิถีประชาธิปไตย อีกทั้งทำให้ท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองในระดับหนึ่ง

พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้าง

ทั่วไป นับว่าเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ปฏิบัติการกิจบรรลุนิติวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความเจริญก้าวหน้า สามารถแก้ไขปัญหาได้ตามความต้องการของท้องถิ่น โดยที่แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีจำนวนพนักงานส่วนตำบลมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับปริมาณงานและคุณภาพของงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแบ่งส่วนราชการได้ตามความเหมาะสมของความจำเป็นในพื้นที่ ในพื้นที่อำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทอง องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งจะมีส่วนราชการขั้นต่ำ 4 ส่วน คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา โดยทุกกองจะมีภาระหน้าที่รับผิดชอบซึ่งเป็นหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนใน

ท้องถิ่น ปัจจัยสำเร็จในงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ผลของความสำเร็จคือ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นส่วนสำคัญสำหรับการบริหารงานภายในองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะความสามารถมีประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารภาครัฐหรือองค์การภาคเอกชน มีหลักการสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือความพยายามแสวงหาบุคคล เพื่อให้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานภายในองค์การให้ได้ และนอกเหนือจากนี้ก็คือความจำเป็นต้องมีการรักษาทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นไว้ให้อยู่กับองค์การ พร้อมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรขององค์การอยู่ตลอดเวลา (อรรถัย กักผล และ สุมาลย์ ขาวนา, 2550 หน้า 3)

การส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีขวัญกำลังใจที่ดีเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากพนักงานในองค์กรมีกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้พนักงานในองค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจ ความรัก ความศรัทธา เสียสละทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ สติปัญญาเพื่อพัฒนางานที่ทำให้เจริญก้าวหน้า ดังที่สุชารัตน์ รักทองแดง (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้นำมาชักจูง ซึ่ง สุพานี สุธงษ์วานิช (2552, หน้า 156) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจทำให้พนักงานมีความต้องการทำงานด้วยความตั้งใจเต็มใจ ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การ สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์การ ตลอดจนคงอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน

เฮอส์ เบอร์ก (Herzberg, 1959) อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า (2554, หน้า 12) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลโดยกำหนดปัญหาว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่พบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน เฮอส์เบอร์กจึงแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานโดยตรงที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เรียกว่าปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในงาน

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยผลตอบแทนในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหารภายในองค์การ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองของผู้บริหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงประกอบด้วยผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเสมอภาคในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และประเภทของพนักงาน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเสมอภาคในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3.2 ขอบเขตด้านที่พื้นที่และประชากร

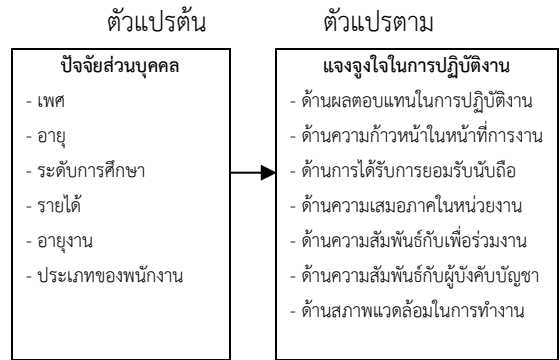
การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จำนวน 6 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น 147 คน ดังนี้

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์ จำนวน 21 คน
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลโผงเผง จำนวน 30 คน
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลเอกราช จำนวน 28 คน
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลโรงช้าง จำนวน 20 คน
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง จำนวน 30 คน
- 6) องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสด็จ จำนวน 18 คน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



2. วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และประเภทของพนักงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จำนวน 6 ด้าน จำนวน 34 ข้อ ดังนี้

- 1) ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ
- 2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 5 ข้อ
- 3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ
- 4) ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน จำนวน 4 ข้อ
- 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ
- 6) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ
- 7) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมานเพื่อใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ t-test และ F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. สรุปผลการวิจัย

3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากพิจารณาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านได้ดังนี้

3.1.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากในทุกประเด็น ดังนี้ ความพร้อมที่จะทำงานเป็นทีม, ความร่วมมือที่ดีในการทำงาน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีภาระงานที่เร่งด่วน การมีอิสระในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

3.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ในประเด็นสถานที่ทำงานปลอดภัยจากอาชญากรรม, สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง และการถ่ายเทของอากาศมีความเหมาะสม, มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอ, องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดอาคารสถานที่อย่าง

เป็นสัดส่วน สำหรับประเด็นที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ การจัดมุมพักผ่อนขณะพักจากการปฏิบัติหน้าที่

3.1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ในประเด็นประชาชนในพื้นที่ยอมรับการทำงาน of พนักงาน, ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน, การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่, ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังข้อชี้แจงเมื่อพนักงานประสบปัญหาจากการทำงาน สำหรับประเด็นที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

3.1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากในทุกประเด็นดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับพนักงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, พนักงานมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่มีความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน, พนักงานมีโอกาสได้พบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

3.1.5 ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเสมอภาคในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาในรายประเด็นพบว่าพนักงานองค์การ

บริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากในประเด็นได้รับมอบหมายงานจากความรู้ความสามารถและงานที่ได้รับมอบหมายมีมากกว่าหน่วยงานอื่น สำหรับประเด็นที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานให้กับผู้ใกล้ชิดและความเหมาะสมในการกระจายงานในแต่ละหน่วยงาน

3.1.6 ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน พนักงานการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาในรายประเด็นพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากในประเด็นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน, ความรวดเร็วในการเบิกจ่ายสวัสดิการและการได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับประเด็นที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ เกณฑ์ในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานและเงินตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) เหมาะสมกับปริมาณงาน

3.1.7 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาในรายประเด็นพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ประเด็นงานที่รับผิดชอบเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในอนาคต สำหรับประเด็นที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง คือ การมีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ, พนักงานสายปฏิบัติการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หน่วยงานสนับสนุนให้พนักงานสายปฏิบัติการสามารถเปลี่ยนสายงานได้ และการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสได้ศึกษาต่อ

3.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีผลการศึกษาดังนี้

3.2.1 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ที่มีเพศ อายุ และรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.2.2 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีระดับการศึกษาอายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1) ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2) อายุงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

3) ตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป

4. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับมากในแต่ละประเด็นดังนี้

4.1.1 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากเนื่องจากในแต่ละองค์การบริหาร

ส่วนตำบลมีพนักงานจำนวนไม่มาก คือ 20-30 คน ทำให้สามารถสร้างความคุ้นเคยได้ง่าย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชร บัญพลอด (2551, หน้า 78) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยาที่พบว่าพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงานดี เนื่องจากองค์กรขนาดเล็กทำให้มีการสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว และมีการช่วยเหลือเอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

4.1.2 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการจัดสรรงบประมาณในการสร้างอาคารสถานที่ ตลอดจนการจัดซื้ออุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการใช้งาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยา ยศคำลือ (2554, หน้า 117) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะช่วยให้กระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในขณะที่เดียวกันการศึกษาคั้งนี้พบประเด็นที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง คือ การจัดมุมพักผ่อนในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงควรจัดมุมพักผ่อนสำหรับพนักงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้พนักงานที่ว่างเว้นจากการปฏิบัติหน้าที่หรือได้พักผ่อนในช่วงเวลาพักเที่ยงให้พ้นจากสายตาของประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

4.1.3 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานในบรรยากาศการทำงานที่ทั้งเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชาต่างยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธาณี แสงจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญที่พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

มากในด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในขณะที่การศึกษาคั้งนี้พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจด้านการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

4.1.4 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับพนักงาน ให้ความไว้วางใจกับพนักงานในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยา ยศคำลือ (2554, หน้า 9) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดี เปิดโอกาสให้พนักงานได้ขอรับคำแนะนำ นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานประจำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับและมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

4.1.5 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของพนักงาน พนักงานเกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในการทำงาน ในขณะที่การศึกษาคั้งนี้พบว่าผู้บังคับบัญชายังคงมอบหมายงานให้กับผู้ใกล้ชิดและความเหมาะสมในการกระจายงานของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งอาจเกิดจากผู้บังคับบัญชายังคงเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงานบางสิ่งกับพนักงานที่ผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดคุ้นเคย นอกจากนี้พนักงานอาจเปรียบเทียบงานของตนเองกับงานของหน่วยงานอื่น อันเนื่องจากการบริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน ช่วงเวลาในการบริการแก้ไขปัญหาของประชาชนอาจเป็นช่วงนอกเวลาทำการ จึงเกิดการเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน แล้วเห็นว่าการงานของตนเองมีมากหรือน้อยกว่าหน่วยงานอื่น

4.1.6 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงานในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อเงินเดือน สวัสดิการและความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภควรรษ ธรรมพงศกร (2551, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่า การได้รับผลตอบแทนที่ชัดเจนจะเป็นการยกระดับแรงจูงใจให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.7 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับการเปลี่ยนสายงาน การเลื่อนตำแหน่งมีข้อจำกัด ด้วยขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นไปตามพื้นที่รับผิดชอบ จำนวนประชากรในพื้นที่และรายได้ขององค์การทำให้ไม่สามารถกำหนดอัตรา ระดับของตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ หากต้องการเลื่อนระดับตำแหน่งอาจต้องไปปฏิบัติงานในพื้นที่อื่นที่มีอัตรา ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ และการศึกษายังพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดโอกาสด้านการเข้าฝึกอบรมทางวิชาการและการสนับสนุนให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อ

4.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.2.1 ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีโอกาสในการพบปะสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้ง

สำนักงาน ทุกส่วนงาน ตลอดช่วงเวลางาน อีกทั้งยังมีอิสระในการตัดสินใจในงานเพื่อนร่วมงานได้

4.2.2 อายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า เนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานมาก มีประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานมาก อีกทั้งมีช่วงระยะเวลาที่พบปะคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้มาก จึงได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4.2.3 ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป เนื่องจากพนักงานที่มีตำแหน่งข้าราชการมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพชัดเจนกว่าพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งมีการระบุเวลาในการจ้างงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัชร บุญปลอด (2551, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยาที่พบว่าตำแหน่งงานลูกจ้างมีความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงานอาจถูกให้ออกจากงานได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำ รวมถึงสวัสดิการที่ไม่เท่าเทียมกัน

5. ข้อเสนอแนะ

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ควรดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานดังนี้

5.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดมุมพักผ่อนออกเป็นสัดส่วน สำหรับเป็นที่พักผ่อนขณะพักจากการปฏิบัติหน้าที่

5.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจกับพนักงานด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

5.3 ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของพนักงาน ให้โอกาสพนักงานได้พัฒนางานใหม่และกระจายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ทั่วถึงในทุกส่วนงาน

5.4 ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการและการพิจารณาเงินตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ชัดเจน

5.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดงบประมาณสนับสนุนพนักงานในการพัฒนาตนเองทางวิชาการ การปรับเปลี่ยนสายงานและตำแหน่งงานตามการพัฒนาตนเองของพนักงาน

6. เอกสารอ้างอิง

กัลยา ยศคำลือ. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

ของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ**

**ในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วย
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่
ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร.**

วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ

ธานี แสงจันทร์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

**ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัด
อำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ**

**มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**

ภควรรช ธรรมพงศกร. (2551). **แรงจูงใจในการ**

ปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารสวน

ตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์รัฐ

ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

ปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วัชร บัญปลอด. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน

จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป,

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

สุชาติ รักทองแดง. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อ**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและ

ลูกจ้างสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน

เขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

บุรีรัมย์.

สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การ**

สมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อรรถัย กักผล และ สุมาลย์ ขาวนา. (2550). **รวมคิด**

ร่วมปฏิรูป การบริหารงานส่วนท้องถิ่น.

นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า

