

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

Factors Affecting the work Motivation of Personnel Under Local
Government Organizations, Kaset Somboon
District Chaiyaphum Province

พรณภา จันทรศรี

Pornnapa Chansri

สมปอง สุวรรณภума

Sompong suwannaphuma

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ประเทศไทย

Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand

Email chansri.nong@gmail.com



Received: 25 April 2025; Revised: 19 August 2025; Accepted: 22 August 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น และการพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า: 1) สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ (ภาพรวม) อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลประโยชน์ ด้านความเป็นธรรมและด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ (โดยรวม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X1) ปัจจัยด้านความสามารถ (X3) และปัจจัยด้านการได้รับการยกย่อง (X5) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 2.128 .326 และ .534 ตามลำดับ และ 3) บุคลากรควรได้รับโอกาสในการใช้ทักษะอย่างเต็มที่ พร้อมการสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้และการเรียนรู้รูปแบบการทำงานที่หลากหลายจากองค์กร” เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อสร้างโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ เป็นต้น

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aims (1) to study the level of work motivation of personnel under the local administrative organization, Kaset Sombun District, (2) to study the factors affecting the work motivation of personnel under the local administrative organization, Kaset Sombun District, and (3) to study the guidelines for developing work motivation of personnel under the local administrative organization, Kaset Sombun District, Chaiyaphum Province. The research was conducted using quantitative and qualitative research. The sample consisted of 286 people and the target group consisted of 10 people. The research instruments were questionnaires and interview forms. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, multiple regression analysis, using hierarchical variable selection and descriptive analysis.

The research results found that 1) the overall motivation of personnel under the local administrative organization, Kaset Sombun District, Chaiyaphum Province, was at a moderate level. Considering each aspect, it was found that the aspects of benefits, fairness, and quality of work life were the most significant, respectively. 2) Factors that significantly influenced the motivation of personnel under the local administrative organization, Kaset Sombun District, Chaiyaphum Province, at the .05 level were compensation factor (X1), ability factor (X3), and recognition factor (X5). The three independent variables had predictive coefficients in the raw scores (b) of 2.128, .326, and -.534, respectively. 3) Personnel should be given the opportunity to fully utilize their skills with support for knowledge development and learning various work styles from the organization." To make it easier to understand, this is to create opportunities to learn working methods other than the current work, etc.

Keywords: Factors affecting motivation, Performance, Local Administrative Organization

บทนำ

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการต่อการปกครองประเทศเนื่องจากประเทศไทยมีพื้นที่กว้างขวางจึงเป็นเรื่องที่รัฐบาลจะดูแลประชาชนได้อย่างทั่วถึงนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจในการบริหารและเพื่อให้บริหารราชการครอบคลุมไปได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้ประชาชนได้รับการดูแลเรื่องเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ อย่างถ้วนหน้าที่จะต้องมีการแบ่งเบาซึ่งภาระจากการบริหารส่วนกลาง (วุฒิสาร ตันไชย, 2557) เพราะผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นย่อมมีความคุ้นเคยสนิทสนมและรับรู้ถึงบริบทต่าง ๆ ของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ทั้งยังเป็นการแบ่งเบาภาระของ

รัฐบาลกลาง เพราะผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นย่อมรับรู้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดีกว่า ทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาดังกล่าวมากขึ้น การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจึงช่วยให้คนในท้องถิ่นได้รับรู้ถึงสภาพปัญหาได้ด้วยตนเอง และได้รับรู้วิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ด้วยตนเอง รู้แนวทางการพัฒนา และการประยุกต์ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นมาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นของตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องไปมามากที่สุด นอกจากนั้นยังเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีสิทธิ มีเสียง และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันอันจะส่งผลให้เกิดความต้องการในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (โกวิทย์ พวงงาม, 2550)

การปฏิบัติงานของพนักงานจะเป็นงานที่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร คือ เป็นการแปลงนโยบาย มาสู่การปฏิบัติซึ่ง ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และผู้บริหารที่เข้ามาดำรงตำแหน่งในแต่ละสมัยมีแนวนโยบายที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น บุคลากรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและในบางครั้งนโยบายของผู้บริหารบางนโยบายมีความเสี่ยงต่อการกระทำที่ผิดกฎหมายและผิดระเบียบที่เกี่ยวข้อง และบางครั้งนำไปปฏิบัติไม่ตรงจุดกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการตรวจสอบจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ และคงยังมีปัญหาหลาย ๆ อย่างถ้ามองเข้ามาแล้วเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการ ที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่จะเป็นในแต่ละโครงการที่ทำไว้ประสบความสำเร็จ (สุเทพ เชาวลิต, 2555)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ มีบุคลากรที่มีความแตกต่างกันหลาย ด้าน เช่น ด้านการศึกษา ด้านรายได้ ด้านระดับตำแหน่ง ด้านประสบการณ์ทำงาน การปฏิบัติงานที่ขยัน ชำนาญ ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาดีการทำงานที่เฉื่อยชาไม่มีความขยัน ผลงานจึงออกมาไม่ดี ดังนั้น ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและเอาใจใส่ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการที่ดี ตรงต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ และเกิดการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รับรู้ความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี และการนำปัจจัยหลายด้านเข้ามาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นรวมทั้ง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ อยู่ระดับใด และ แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตร สมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิควรเป็นอย่างไร ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูเทศบาล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป รวมทั้งสิ้น 966 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมไว้ที่ 286 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

กลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกบุคลากรจำนวน 10 คน เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ทั้ง 2 ตอนมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating) ส่วนเครื่องมือในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ เป็นข้อมูลเกี่ยวแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดขอบเขตของคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย 3) นำแบบสอบถามเสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา 4) ทำการทดสอบ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีของ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.824

การสร้างเครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นำข้อมูลที่ได้มากำหนดโครงสร้างแบบสัมภาษณ์ 3) นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นรวบรวมแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยประสานงานขออนุญาตกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ดำเนินการสัมภาษณ์พูดคุยตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้เป็นรายบุคคล จำนวน 10 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ หลังจากผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่มาลงรหัส วิเคราะห์ข้อมูลด้วย

คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 2) วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ตารางที่ 1 สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสภาพปัญหา
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	2.87	0.68	ปานกลาง
ด้านความเป็นธรรม	2.94	0.46	ปานกลาง
ด้านผลประโยชน์	3.16	0.46	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.90	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ (ภาพรวม) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.90$, S.D.=0.36) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลประโยชน์ ($\bar{x}=3.16$, S.D.=0.46) ด้านความเป็นธรรม ($\bar{x}=2.94$, S.D.=0.46) และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{x}=2.87$, S.D.=.068) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวม

ลำดับตัวแปรที่ได้รับ การคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P- value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	-.763	.674	-	-1.132	.258	-.115	-.135
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_1)	2.128	.056	.732	39.412	.000*	2.107	2.328
ปัจจัยด้านความปลอดภัย	.283	.017	-.420	16.613	.267	.317	.250

840 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

(X₂)

ปัจจัยด้านความสามารถ .326 .089 .270 7.011 .000* .450 .801

(X₃)

ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า 1.605 .075 .878 21.524 .579 1.458 1.752
หรือความมั่นคง (X₄)

ปัจจัยด้านการได้รับการยกย่อง (X₅) .534 .051 -.514 12.324 .000* .735 .533

$$SE_{est} = \pm .22517 \quad R = .960; R^2 = .962; \text{Adj. } R^2 = .962; F = 101.641; p\text{-value} = 0.01$$

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ (โดยรวม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X₁) ปัจจัยด้านความสามารถ (X₃) และปัจจัยด้านการได้รับการยกย่อง (X₅) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 2.128 .326 และ .534 ตามลำดับ และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ ปัจจัยด้านความปลอดภัย (X₂) และปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าหรือความมั่นคง (X₄) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า

จำเป็นจะต้องได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีการสร้างโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ ควรสร้างระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร ควรพัฒนารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร จำเป็นจะต้องมีแนวทางในการได้รับสิทธิและผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสและสร้างความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอย่างเป็นธรรมในหลาย ๆ เรื่อง ควรมีแนวทางการพัฒนาในการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรมและผู้บริหารควรตัดสินใจในการกระทำความผิดของบุคลากรด้วยกฎ ระเบียบ วินัย โดยไม่ยึดหลักอคติส่วนตัว ที่กำหนดไว้ในระเบียบอย่างชัดเจน

อภิปรายผล

1. สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ (ภาพรวม) อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลประโยชน์ ด้านความเป็นธรรมและด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ (โดยรวม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X1) ปัจจัยด้านความสามารถ (X3) และปัจจัยด้านการได้รับการยกย่อง (X5) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 2.128 .326 และ .534 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญภาติ และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ มีตัวแปรต้น 9 ตัว ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าจ้าง และผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ร่วมกัน พยากรณ์ได้ร้อยละ 83

3. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำเป็นจะต้องได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีการสร้างโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ ควรสร้างระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร ควรพัฒนารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร จำเป็นจะต้องมีแนวทางในการได้รับสิทธิและผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสและสร้างความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอย่างเป็นธรรมในหลาย ๆ เรื่อง ควรมีแนวทางการพัฒนาในการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรมและผู้บริหารควรตัดสินใจในการกระทำความผิดของบุคลากรด้วยกฎ ระเบียบ วินัย โดยไม่ยึดหลักอคติส่วนตัว ที่กำหนดไว้ในระเบียบอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุเมธ สมานิต และ รัตติยา เหนืออำนาจ (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ผลการศึกษพบว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตรผู้บริหารควรนำหลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนา คือ 1) หลักพรหมวิหารธรรม เพื่อเสริมแรงจูงใจให้มีผลต่อพฤติกรรมด้านวินัยในการทำงาน 2) หลักมงคลชีวิตเพื่อเสริมแรงจูงใจให้มีผลต่อพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบ 3) หลักสังคหวัตถุเพื่อเสริมแรงจูงใจให้มีผลต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) หลักอิทธิบาทเพื่อเสริมแรงจูงใจให้มีผลต่อพฤติกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์

สรุป

สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ (ภาพรวม) อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลประโยชน์ ด้านความเป็นธรรมและด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ (โดยรวม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X1) ปัจจัยด้านความสามารถ (X3) และปัจจัยด้านการได้รับการยกย่อง (X5) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 2.128 .326 และ .534 ตามลำดับส่วน

แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำเป็นจะต้องได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีการสร้างโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ ควรสร้างระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร ควรพัฒนารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร จำเป็นต้องมีแนวทางในการได้รับสิทธิและผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสและสร้างความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอย่างเป็นธรรมในหลาย ๆ เรื่อง ควรมีแนวทางการพัฒนาในการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรมและผู้บริหารควรตัดสินใจในการกระทำความผิดของบุคลากรด้วยกฎ ระเบียบ วินัย โดยไม่ยึดหลักอคติส่วนตัว ที่กำหนดไว้ในระเบียบอย่างชัดเจน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ” สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้

- 1) จำเป็นจะต้องได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
- 2) สนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
- 3) การสร้างโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่
- 4) สร้างระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร
- 5) พัฒนารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร
- 6) มีแนวทางในการได้รับสิทธิและผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับอย่างยุติธรรม
- 7) เปิดโอกาสและสร้างความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน
- 8) มีแนวทางการพัฒนาในการพิจารณาความดีความชอบ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหาร ควรมีนโยบาย แบบแผนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 บุคลากร ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แบบแผนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชัดเจนและมีประสิทธิผล ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรมีการนำนโยบาย แบบแผนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยนำไปใช้และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติต่อหน้าที่เป็นรูปธรรม

2.2 ควรให้บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรนำนโยบาย แบบแผนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักความเอาใจใส่ ติดตาม ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ควรมีการรับฟังความคิดเห็นการนำนโยบาย แบบแผนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการแก้ไขที่ถูกต้องและเป็นรูปธรรม

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

3.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ โดยเปลี่ยนขนาดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยให้กว้างและขนาดใหญ่ขึ้น เช่น ระดับทุกภาคของประเทศไทย หรือเป็นองค์กรปกครองหรือศูนย์งานอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความหลากหลายและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3.2 ควรศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์หลังจากมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้มีประสิทธิผลและสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชยปัญญา.(2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน. จำกัด.
- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เจษฎา ภาดี, อนันต์ สุนทราเมทากุล, กิตติมา จึงสุวดี. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 10(2), 135 – 151.
- พระมหาสุเมธ สมานิต และรัตติยา เหนืออำนาจ. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร. วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย. 2(1), 33 – 42.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2557). องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น “รับ” และ “รุก” อย่างไรกับประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- สุเทพ เชาวลิท. (2555). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สมาธรรม.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics an introductory analysis. New York Harper & Row.