

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ
อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์

Personnel's Motives for Their Duty Performance at Tambon
That Administrative Organization in Ratana Buri district, Surin Province

สุพรรณษา บรรพบุตร¹

Supansa Banpabut¹

รองศาสตราจารย์อุดม พิริยสิงห์²

Assoc. Prof. Udom Phiriyasing²

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2560

Email : noisupansa70@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการปฏิบัติงาน ต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน รวมทั้งสิ้น 121 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด

¹ Graduate Students Majoring in Political Science, Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus

² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด

² Lecturers to Graduate Curriculum, Department of Political Science, Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus

* ได้รับบทความ: 17 มกราคม 2561; แก้ไขบทความ: 27 กุมภาพันธ์ 2561; ตอรับการตีพิมพ์: 6 มีนาคม 2561

Received: January 17, 2018; Revised: February 27, 2018; Accepted: March 6, 2018

แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยการทดสอบ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนาบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งห้าด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บุคลากรได้เสนอแนะการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ลำดับตามความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก คือ ควรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น หรือสมควรได้รับการยกย่อง ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานอยู่เสมอ และผู้บริหารควรให้อิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : 1. แรงจูงใจ 2. การปฏิบัติหน้าที่ 3. องค์การบริหารส่วนตำบล

ABSTRACT

The Objectives of the research article were to 1) study personnel's motives for their duty performance at Tambon That Administrative Organization in Surin province's Ratana Buri district, 2) to compare their motives as such with their different variables of genders, ages, educational levels, and durations of official services, 3) examine their suggestions as guidelines on reinforcing motives for their duty performance at their administrative organization. The sampling groups used for conducting the research included authorities working at their administrative organization and civil volunteers for disaster mitigation, tallying 121 respondents. The instrument used for the research was the five-rating scale questionnaire with the reliability at .89. Statistics utilized for processing data embraced percentages, means, standard deviations, t-tests and F-tests (One-way ANOVA). Results of the research have found the following findings: 1) Personnel's motives for their duty performance at Tambon That Administrative Organization in Surin province's Ratana Buri district have been rated at the high scale in the overall aspect, as has each of five aspects taken into consideration in the descending order of means, which are: self-esteems, career progression, job features, successes in performing their duty, and responsibilities. 2) The comparative results of motives for duty performance at their administrative organization have in the overall aspect shown distinctions in their different variables of genders, ages, educational levels and durations of official services, with the statistical significance level at .05. 3) Personnel's suggestions as guidelines on reinforcing

motives for their duty performance at their administrative organization have been recommended in first three frequencies that: administrators ought to: first, laud or deem to praise personnel with an outstanding duty performance; secondly, motivate and support personnel to develop themselves by letting them attend training courses, seminars and further their higher studies; finally, offer personnel freedom to make decisions on their duty performance.

Keywords : 1. Motives 2. Duty Performance 3. Administrative Organization

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การบริหารจัดการองค์การภาครัฐจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยสำคัญสี่ประการได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกกันว่า “4 M's” ปัจจัยเหล่านี้หากเปรียบเทียบคุณค่าและความสำคัญแล้ว คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะกิจการจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความคิดของคน มีคนเป็นผู้ดำเนินการหรือจัดการทำให้เกิดกิจกรรมทางธุรกิจหลายรูปแบบ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบกิจการนั้นๆ การที่คนหรือบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในอันที่จะเสียสละอุทิศตนเองในการทำงาน ปัจจัยสำคัญคือ แรงจูงใจ (Motivation) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนาวัฒน์, 2552 : 18)

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมีหลายทฤษฎี ที่นิยมนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ทฤษฎีการกระตุ้น-ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and Others, 1959 : 60-63 อ้างใน อุษา เฟื่องประยูร, 2558 : 22-23) โดยปัจจัยกระตุ้นหรือองค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงมีห้าประการ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygienic Factors) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย การปฏิบัติงานมีเก้าประการ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา ดังนั้น การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายมากนักน้อยเพียงใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยดังกล่าว

องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ มีบุคลากรที่เป็นเสมือนกลไก (Mechanism) ในการขับเคลื่อนให้นโยบายของคณะผู้บริหารเกิดเป็นรูปธรรม ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทั้งหมด เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร รวมทั้งเสริมแรงจูงใจอีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้ออกระเบียบประโยชน์หรือเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ตามนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2547 : 3) จนถึงปัจจุบัน โดยหวังกันว่าเงินโบนัสน่าจะช่วย

ให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรมีตำแหน่งและสถานภาพอื่นต่างกัน อาทิ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการปฏิบัติงาน อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันได้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นกับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเดียวกันจากการประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน และร่วมกิจกรรมอื่นๆ อีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ เพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงแก้ไขและเสริมสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพ สามารถให้บริการประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการปฏิบัติงาน ต่างกัน

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

3.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์

4.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการปฏิบัติงาน ต่างกัน

4.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์

4.4 สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ประชากร ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน รวมทั้งสิ้น 174 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ, 2559 : 12) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน รวมทั้งสิ้น 121 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) (ยุทธ ไกยวรรณ, 2545 : 107) สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก (Lottery Method) แบบทดแทน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 โดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 112) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยการทดสอบ F-test

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งห้าด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ

6.2 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์พบว่า บุคลากรที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา และอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ลำดับตามความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก คือควรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น หรือสมควรได้รับการยกย่องควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานอยู่เสมอและผู้บริหารควรให้อิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าในการทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงานผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน กฎระเบียบกฎเกณฑ์บรรยากาศในการทำงาน ผลตอบแทนจากการทำงาน ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้บุคลากร

เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

7.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาดุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าความสำเร็จของงานเกิดจากความพยายามบวกกับความสามารถของแต่ละคนและทุกความสำเร็จอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของทุกฝ่าย แต่ในการทำงานใดที่ขาดแรงจูงใจก็จะเกิดความผิดในการทำงาน เกิดการเกี่ยงกันในการทำงาน โยนความรับผิดชอบ ความไม่อยากทำงาน หรือเบื่อหน่ายในงานที่ทำการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้เร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก

7.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาดุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับไม่ว่าจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดก็ตามที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others, 1959 : 60 – 63) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

7.1.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลธาดุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ปฏิบัติตรงตามความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก

7.1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรันบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคคลต้องอยู่ร่วมกันทำงานในองค์การ จำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัย เจตคติของบุคคลเพื่อช่วยเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์สุจริต คนที่มีความรับผิดชอบ จะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น ความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

7.1.5 ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรันบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ในการบริหารงาน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลานั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

7.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรันบุรี จังหวัดสุรินทร์

7.2.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรันบุรี จังหวัดสุรินทร์ ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศหญิงมีความต้องการด้านเงิน และความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย มีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเพศชาย จึงทำให้มีแรงจูงใจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลศิริ จันท (2555 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามเพศ แตกต่างกัน

7.2.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรันบุรี จังหวัดสุรินทร์ ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าอายุที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด ความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรม

คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7.2.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าการศึกษามีผลต่อการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7.2.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะรู้จักคิดปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray, 1970 : 79) กล่าวว่าแรงจูงใจ คือ สถานการณ์ภายในซึ่งไปกระตุ้นและริเริ่มเรื่องของกิจกรรมและการเคลื่อนไหวแล้วนำไปสู่ การปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำของเป้าหมาย

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มองหาศักยภาพที่บุคลากรผู้นั้นมี ทำให้บุคลากรมีโอกาสดลอง เพื่อหาประสบการณ์ และเร่งพัฒนาความภาคภูมิใจ

8.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชย แสดงความยินดี และให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถของบุคลากร เมื่อบุคลากรทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

8.1.3 ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพในงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่และควรแบ่งงานให้ตรงตามสายงานปฏิบัติและควรแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานและความชัดเจนในการทำงานมากขึ้น

8.1.4 ด้านความรับผิดชอบ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งทำให้พนักงานรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือขององค์กรนั้น

8.1.5 ด้านความก้าวหน้า ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ซึ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมายและภารกิจหลักของส่วนงาน โดยเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ที่สมดุลทั้งการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ อาทิเช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การประชุมและสัมมนา เป็นต้น

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาเงื่อนไขแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถทราบข้อมูลในเชิงลึก และนำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้

8.2.2 ควรทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน เช่น เมืองกับชนบท ระบบการบริหารงานและจำนวนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานต่างกัน เป็นต้น

9. เอกสารอ้างอิง

ชลศิริ จันทร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2552). 123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น.

ดวงเพ็ญ ศรีพรหม. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

ยุทธ ไถยวรรณ. (2545). พื้นฐานการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2547). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : ส่วนแผนพัฒนาท้องถิ่น.

องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ. (2559). แผนพัฒนาสามปี (2559-2561). สุรินทร์ : องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ.

อุษา เฟื่องประยูร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Guilford, J.S., & Gray, D.E. (1970). *Motivation and modern management*. London: Harper and Row.

Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.

10. คำขอบคุณ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอดขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์อุดม พิริยสิงห์ ที่ท่านได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ขอขอบคุณ ผู้บริหารและบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูลจนทำให้ สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ และขอขอบคุณ ท่านคณะกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ที่กรุณา ให้ความรู้ คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตรวจสอบแก้ไข รูปแบบ และรูปเล่ม เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น คุณประโยชน์อันพึงมีแก่การศึกษาค้นคว้าสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอขอบความดีในส่วนของการศึกษานี้แก่บุพการีชน ผู้มีพระคุณทั้งมวล ครู-อาจารย์ ผู้เคยอบรมสั่งสอนแก่ผู้วิจัยทั้งในอดีตและปัจจุบัน