

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจาดหนองแก  
อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น  
Motivation in the Personnel Operation of Subdistrict Administrative  
Organization Chot Nong Kae, Phon District, Khon Kaen Province

บุญเลิศ พิลาพันธ์<sup>1</sup>  
Boonlert Philaphan

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจาดหนองแก อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับความเป็นจริงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยมีสมมติฐานว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจาดหนองแก อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ จำนวนทั้งสิ้น 501 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Frederick Herzberg เป็นกรอบในการศึกษา ข้อมูลที่ได้รับได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ช่วยในการประมวลผล โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติ T-test, F-test เป็นสถิติในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนอื่น คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานการบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของสมมติฐานพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกันพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ

Received: 2023-02-13 Revised: 2023-04-18 Accepted: 2023-04-29

<sup>1</sup> มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University.  
Corresponding Author e-mail: Boonlert200@hotmail.com

ได้แก่เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อยุทธการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่า ด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญส่วนที่เหลือในปัจจุบันส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

**คำสำคัญ (Keywords):** แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน

## Abstract

The study of the motivation in the operation of Subdistrict Administrative Organization Chot Nong Kae, Phon District, Khon Kaen Province. There are two purposes of the study: 1) to study the factors that affect employee motivation and job performance. 2) to study ways to solve problems and find an appropriate ways and create incentives for employees to work correctly with the fact there is a possibility, in practice, the assumption that the motivational factors and sustaining factors in the performance of sub district Administrative Organization personnel at a high level and employees with the economic and social work will have different opinions on the factors motivating and sustaining factor in performance are differences. This study has collected data from a sample of Subdistrict Administrative Organization Chot Nong Kae, Phon District, Khon Kaen Province of all positions in the area that total of 501 people. A tool is collected data by using Frederick Herzberg's motivation factors theory as a framework for the study. The data obtained were analyzed with SPSS software assists in processing. Analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation (SD) and the statistical T-test, F-test is a statistical hypothesis testing, the significance level 0.05. The results showed that Sub district Administrative Organization personnel receive an incentive and success of the work, recognition, responsibility characteristics and scope of the work. For those operational factors sustaining the relationship with the other person are administrative supervisors, policy and management, environment to work, welfare and stability. This relation to the employee's is high level in the incentive is to develop and progress. And other factors supporting the remuneration and welfare benefits such as pensions, life insurance and accidental operational service healthcare, bonus, recreational and sports facilities, housing, travel and transport operations, distribution of food, good quality and fair price, the leisure and library services that have correlated with performance in the intermediate level. The assumption that personnel Sub district with different socioeconomic status and functions work showed that personal factors in the number of children of a different incentive levels significantly. The resting is including gender, age, marital status, income, education, residential location performance in government service agencies and income per month, there is no difference. And found that the different age groups and the operational units which differ from the expected level of significance of the rest in other personal factors. There is no difference.

**Keywords:** Motivation; Personnel Operation

## บทนำ (Introduction)

ภายหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 โดยคณะราษฎรยึดอำนาจและเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีพระมหากษัตริย์ภายใต้รัฐธรรมนูญ ประเทศไทยได้มีการจัดระเบียบการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดินใหม่ โดยในปี พ.ศ.2476 ได้มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ.2476 ขึ้น กำหนดให้มีการจัดระเบียบบริหารออกเป็น 3 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น โดยได้กำหนดไว้ในหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐมาตรา 78 กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขและสาธารณสุขการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 (ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับสุดท้ายที่มีผลการบังคับใช้ก่อนการปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข) ได้กำหนดไว้ในหมวด 9 รวม 9 มาตรา ตั้งแต่มาตรา 282 ถึงมาตรา 290 สรุปได้ว่ารัฐจะต้องให้ความสำคัญกับท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายและเพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สำหรับระบบราชการไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่นหลักการบริหารงานทั่วไปขององค์กร ซึ่งการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์สำคัญในการดำเนินงาน หรืออีกนัยหนึ่ง การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามในปัจจุบันได้มีการพิจารณาปัจจัยในการบริหารจาก 4 ประการเป็น 7 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) และฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทรรศน์การพัฒนาใหม่ โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน ทั้งในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาและเป็นผู้ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนามุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวม ที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นได้แบ่งทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 ระยะ คือ 1. ระยะก่อนที่บุคคลจะเข้ามาอยู่ในองค์กร 2. ระหว่างที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร 3. ระยะเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากสภาพการทำงานในองค์กร โดยระยะที่สอง ซึ่งเป็นระยะที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรนั้นถือเป็นระยะที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะเป็นช่วงเวลาที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในที่สุด ทำให้ผู้บริหารไม่ควรที่จะละเลยเพิกเฉยหรือไม่ให้ความสนใจต่อปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นได้ โดยพนักงานทุกคนเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือน สวัสดิการ ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ

ปฏิบัติงานในรูปแบบที่แน่นอนเป็นประจำ แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานจะประกอบด้วย ค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ การพัฒนาและความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน คักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงานด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อสำรวจถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเจดหนองแก อำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเจดหนองแก อำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเจดหนองแก อำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น ครั้งนี้ เป็นการศึกษาสถิติเชิงพรรณนา โดยเครื่องมือที่นำมาใช้นี้ ใช้การออกแบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย คำถาม 3 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานใน อบต. รายได้ต่อเดือน รายได้อื่นต่อเดือน สถานะทางครอบครัว เป็นต้น

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลทัศนคติที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แยกเป็น

2.1 ทัศนคติที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การพัฒนาและความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน เป็นต้น

2.2 ทัศนคติที่เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นการปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิต และอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการ และการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อน และบริหารห้องสมุด เป็นต้น

**ส่วนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการทำงาน และข้อเสนอแนะทั่วไปเพื่อที่ผู้ทำการศึกษาวิจัยจะได้นำไปรวบรวม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในโอกาสต่อไป

### ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก อำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 เป็นเพศชาย จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 สถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร มีจำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 ส่วนใหญ่มีบ้านพักเป็นของตนเอง จำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 301 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.1 ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานในเทศบาล 1 – 3ปี มีจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีรายได้ต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท มีจำนวน 309คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 ไม่มีรายได้อื่นต่อเดือน มีจำนวน 408 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 มีสถานะทางครอบครัวส่วนใหญ่ โสด ส่วนใหญ่มีภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายประจำเดือน และ/หรือหนี้สินส่วนตัวเล็กน้อย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 **ปัจจัยจูงใจ** แยกเป็น

**ด้านความสำเร็จของงาน** พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก อำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่มีปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติโดยหน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ พึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานที่ได้ปฏิบัติ และความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งทำให้รู้สึกพอใจหรือภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ

**ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า** พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก อำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น มีปัจจัยจูงใจด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานมีความคิดว่าเกณฑ์พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเหมาะสม จัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติ การคัดเลือกผู้ที่จะไปศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม หน่วยงานจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำ พนักงานมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าปัจจุบัน ยกเว้น หน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาและหาความรู้เพิ่มเติม พนักงานคิดว่างานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็งานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงาน และด้านส่วนตัว หน่วยงานจัดให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม หน่วยงานเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และพนักงานคิดว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นใจถึงความมั่นคงในอนาคต และหน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติ มีปัจจัยจูงใจที่ได้รับการจัดให้อยู่ในระดับมาก

**ด้านการยอมรับนับถือ** พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก อำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น มีปัจจัยจูงใจทางด้านการยอมรับนับถือมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยได้รับการยอมรับนับถือใน

ผลงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับนับถือ ในอาชีพและความสำเร็จของงาน จากครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง และหน่วยงาน ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในภาพรวม ด้านการยอมรับนับถือ ทำให้พนักงานมีความภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อชุมชน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก

**ด้านความรับผิดชอบ** พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก อำเภอฟล จังหวัดขอนแก่น มีปัจจัยจูงใจทางด้านการรับผิดชอบมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยพนักงานได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มกำลัง โดยทุกตำแหน่งสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลให้คำปรึกษาหารือเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พนักงานพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

**ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน** พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก อำเภอฟล จังหวัดขอนแก่น มีปัจจัยจูงใจทางด้านลักษณะและขอบเขตของงานมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยพึงพอใจกับลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ งานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำหาความรู้ ความสามารถ และงานที่ได้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบและทักษะ และงานที่ทำปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ตามตำแหน่งหน้าที่การงานที่ครองตำแหน่งอยู่ หากงานที่ได้รับมอบหมายมีข้อปัญหาอุปสรรคก็สามารถสอบถามและ/หรือขอคำปรึกษา แนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างไม่ติดขัดมีประสิทธิภาพ ก่อเกิดประสิทธิผล

### ปัจจัยค้ำจุน แยกเป็น

**ด้านค่าตอบแทน** พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก อำเภอฟล จังหวัดขอนแก่น มีปัจจัยค้ำจุนทางด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลาง โดยค่าตอบแทนที่พนักงานทุกตำแหน่งที่ได้รับจะเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน โดยค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างที่ได้รับจะมีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับตามกรอบอัตราค่าจ้างของพนักงานที่ได้กำหนดไว้ สามารถเบิกจ่ายเงินได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อความจำเป็น ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินทุกประการ

**ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น** พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก อำเภอฟล จังหวัดขอนแก่น มีปัจจัยค้ำจุนทางด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในระดับมาก โดยหน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อนและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้งานทุกงานที่ได้ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์

**ด้านการปกครองบังคับบัญชา** พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก อำเภอฟล จังหวัดขอนแก่น มีปัจจัยค้ำจุนทางการปกครองบังคับบัญชาในระดับมาก โดยหน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักการเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม หน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำยุคใหม่ สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น หน่วยงานมี

ผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นผู้มองการณ์ไกลและมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

**ด้านนโยบายและการบริหาร** พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก อำเภอฟล จังหวัดขอนแก่น มีปัจจัยค้ำจุนทางด้านนโยบายและการบริหารในระดับมาก โดยหน่วยงานมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสม หน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงานและเหมาะสมและหน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารได้ยึดหลัก Good Governance ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ยึดระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานทำให้องค์กรและชุมชนเข้มแข็ง อย่างยั่งยืน

**ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก อำเภอฟล จังหวัดขอนแก่น มีปัจจัยค้ำจุนทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก โดยสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร และชุมชน ทำให้ผู้ไปรับบริการเกิดความประทับใจ

**ด้านสวัสดิการและความมั่นคง** พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก อำเภอฟล จังหวัดขอนแก่น มีปัจจัยค้ำจุนทางด้านสวัสดิการและความมั่นคงในระดับปานกลาง โดยหน่วยงานดำเนินการในเรื่องการจัดหาที่พักให้เหมาะสมกับตำแหน่งฐานะหน้าที่การงาน หน่วยงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัยของพนักงาน และหน่วยงานจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหรือออกกำลังกายโดยอาชีพที่ได้ปฏิบัติเป็นอาชีพที่มั่นคง หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานให้ความสำคัญและเอาใจใส่เมื่อพนักงานเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ มีสวัสดิการการรักษาพยาบาล มีประกันสังคม มีสหกรณ์ของพนักงานภายในหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือพนักงานที่เดือนร้อนเรื่องค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

**สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น** พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก อำเภอฟล จังหวัดขอนแก่น ได้รับปัจจัยค้ำจุนในสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสันตนาการและการกีฬา การเดินทาง และขนส่งในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับพนักงาน และให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ เช่น การส่งเสริมการออกกำลังกายการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี การจัดที่พักอาศัยให้กับพนักงาน การจ่ายโบนัสประจำปี

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก อำเภอฟล จังหวัดขอนแก่นพบว่า พนักงานได้รับการจัดปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานจากการที่หน่วยงานโดยการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้สัมพันธ์กับที่ วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่และ วิเชียร ศรีพุกษ์ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่ และสอดคล้องกับหลักการของทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ที่ว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน เป็นสิ่งที่ช่วยสร้าง

แรงจูงใจให้กับพนักงานในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ก่อเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

## ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจืดหนองแก อำเภอลพบุรี จังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเทศบาลตำบล เป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบทวนการเมือง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ อบต. พ.ศ.2596 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่นของตน การปกครอง การบริหาร การจัดบริการ สาธารณะที่มีความหลากหลาย การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ ดังนั้น ความคล่องตัว รวดเร็ว จะได้เปรียบกว่าหน่วยงานราชการส่วนอื่น ๆ ปัจจุบันกำลังเป็นที่จับตามองของทุกฝ่ายในการเจริญเติบโตของท้องถิ่น เพราะมีหลายหน่วยงานได้ถ่ายโอนภารกิจให้ประจำท้องถิ่นบ้างแล้ว และจะทยอยถ่ายโอนภารกิจให้กับท้องถิ่นเป็นผู้กำกับดูแล ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุข ทำให้ข้าราชการทุกคน ทุกประเภทให้ความสนใจที่จะโอนย้ายเข้าสู่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล คือพนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระทางความคิด สามารถแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างกว้างไกลตอบสนองความต้องการของชุมชน เพราะการปฏิบัติงานเป็นการให้บริการสาธารณะทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านบริหารจัดการ ด้านการเมือง การปกครอง ด้านศิลปวัฒนธรรม รวมถึงการได้รับโบนัสในการปฏิบัติงาน และการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี , โท โดยใช้ทุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนสังกัดอยู่ ซึ่งพนักงานของหน่วยงานจะเป็นตัวจักรสำคัญร่วมกับคณะผู้บริหาร สภาเทศบาลเพื่อเชื่อมการประสานความร่วมมือระหว่างประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในรูปแบบการทำประชาคม ร่วมสร้างชุมชน พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืนต่อไป

ด้วยเหตุผลความเป็นอิสระของหน่วยงานดังกล่าวจึงเป็นแรงจูงใจและกระตุ้นตอบสนองความต้องการของพนักงานในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ โบนัสโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ในตำแหน่งหน้าที่การงาน การอบรม สัมมนา การพิจารณาความดี ความชอบ พนักงานทุกคนสามารถได้รับตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นไปตามความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคน ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน พนักงานมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ได้ลงมือปฏิบัติและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาและความก้าวหน้า พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การงานและด้านส่วนตัว โดยได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพิ่มวุฒิการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นตามตำแหน่งที่หน่วยงานกำหนด ประกอบกับสามารถนำวุฒิการศึกษาที่ได้รับเพิ่มเติมสามารถนำมาปรับลดระยะเวลาตามตำแหน่งตามเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งของพนักงานได้อีกด้วย ส่วนความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานทุกคนพอใจกับการที่ได้รับมอบหมายงานที่ได้ปฏิบัติทุกชิ้นงาน สามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากประเภทงานวิจัยจำแนกตามลักษณะของข้อมูล คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปถ้าหากต้องการทราบรายละเอียดต่างๆ ของข้อมูลในเชิงลึก ควรใช้เทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ และถ้าหากต้องการข้อมูลในเชิงลึกกว่าควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยครั้งต่อไปจะต้องศึกษาในการเปรียบเทียบหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบอื่น ๆ เช่นองค์การบริหารส่วนจังหวัด, องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้แก่ พัทยา และกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะสามารถรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง (References)

- จิรวัดน์ เขียวเหลือง. (2546). *สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์: กรณีศึกษาสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จำนง บุญชู. (2531). *องค์การและการบริหาร (พ.ศ.2531)*. เชียงใหม่: หน่วยพิมพ์เอกสารวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณรงค์ เอี่ยมสม, ร.ต.อ. (2546). *การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2547). *การปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ.2540)*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- บุญเลิศ เกื้อนยีนรงค์. (2544). *สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.