

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี

MOTIVATION FOR THE PERFORMANCE OF LOCAL GOVERNMENT PERSONNEL

IN NONG SAENG DISTRICT UDON THANI PROVINCE

รุ่งรัตน์ จงบุญ

Rungrat Chongboon

บุญเหลือ บุปผามาลา

Boonluae Bubphamal

คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพินทุบัณฑิต

Faculty of Political Sciences, Pitchayabundit University

E-mail: rungrat2532959@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 29 ธันวาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 31 ธันวาคม 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 31 ธันวาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสงจังหวัดอุดรธานี ทั้งหมด 188 คน ด้วยการใช้สูตรของยามานะ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T - test และ F - test สำหรับเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.67$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเท่ากัน คือด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.29$) และด้านประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 3.29$) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท

ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน โดยพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเภทตำแหน่งต่างกัน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, บุคลากร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The main objectives of this research were to study the level of motivation for the performance of the personnel of the local government organization in Nong Saeng District. Udon Thani Province The sample groups used in this research were civil servants/sub-district employees, permanent employees and employers. 188 people working in the local government organization in Nong Saeng District, Udon Thani Province, using Yamane's formula. data analysis are descriptive statistics such as number, percentage, mean and standard deviation. For general information on the sample Inferential statistics, including T - test and F - test for comparing the level of motivation in the performance of the local administrative organization personnel. in Nong Saeng District Udon Thani Province according to personal factors, gender, age, educational level position type and monthly income.

The results showed that the motivation for the performance of the personnel of the local government organization in Nong Saeng District. Udon Thani Province Overall, it was at a high level ($\bar{X} = 3.48$), and when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was environment and work security ($\bar{X} = 3.70$), followed by policy and management ($\bar{X} = 3.67$).) and the aspect with the least mean having the same value, i.e. the aspect of progress ($\bar{X} = 3.29$) and the aspect of compensation ($\bar{X} = 3.29$). Udon Thani Province classified by gender, age, educational level position type and monthly income It was found that personnel of different sexes, different ages, had the same motivation for working. For personnel with different educational levels different position types and different monthly income There are different motivations for performing tasks. Recommendations on the motivation for the performance of personnel of local government organizations in Nong Saeng District Udon Thani Province, including should be promoted and support adequate scholarships for personnel.

Keywords: Motivation for working, personnel, local government organization

1. บทนำ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการพลังกดดันหรือความปรารถนาที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ การจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายในได้แก่ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งการจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า การจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับ ของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ ทฤษฎีแรงจูงใจแบ่งออกได้เป็นทฤษฎีใหญ่ ๆ คือ

การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญก่อให้เกิดผลประโยชน์ในฐานะที่บุคคลากรเป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวกถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันกับองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะได้รับประโยชน์ ตรงกันข้ามหากบุคคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอ ก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความท้อแท้ขาดขวัญและกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายและสิ้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มีขอบ ทุจริต คอรัปชั่น หรือทำงานเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลเสียหายต่อประชาชนและองค์กร

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและธรรมชาติมนุษย์ว่าแต่ละคนมีความต้องการและธรรมชาติที่ต่างกัน องค์กรควรให้ความสำคัญกับมนุษย์ สัมพันธ์กับตัวบุคคล และควรเสริมสร้างทักษะในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ความสุขจากการทำงานก็เกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี มีจำนวน 5 แห่ง และในจำนวน 5 แห่งนั้นมีอยู่ด้วยกัน 2 รูปแบบการปกครองคือ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ตามภารกิจทั้งที่เป็นข้าราชการการ พนักงาน/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั้งสิ้นจำนวน 353 คน จำนวนนั้นต่างมีบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่กล่าวแล้ว บุคลากรจำนวนมากได้มีการทุ่มเทเสียสละอุทิศตน ทำหน้าที่ด้วยความเข้มแข็งจนทำให้ภารกิจหลายๆประการบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาลและผู้บริหาร แต่มีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งที่ทำหน้าที่เหมือนเป็น กาฝากทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเนื่องจากไปที่บางครั้งก่อให้เกิดความหนักใจกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบเรื่องนั้น การทำงานที่ขาดความรับผิดชอบ การทำงานที่ไม่มีความกระตือรือร้น ส่วนหนึ่ง

เนื่องจากนิสัยส่วนตัวที่ปลูกฝังมานาน แต่อีกส่วนหนึ่งอาจมาจากแรงจูงใจในการทำงานหรือบางครั้งอาจไม่มีขวัญกำลังใจทำงานไปโดยไม่มีความคาดหวัง

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้มาใช้บริการ ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะได้ทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสงต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี ตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาการบริหารงานให้เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี

3. ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 353 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 188 คน
3. ขอบเขตด้านตัวแปร
 - 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน
 - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี

4. ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยนี้จะทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี
2. ผลจากการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี
3. ผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางพัฒนาและบริหารงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

5. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองแสงจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 353 คน (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี ,2565)
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสงจังหวัดอุดรธานี ทั้งหมด 188 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยด้วยการใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1967) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งส่วน

6. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จากการที่ได้ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอข้อมูลในส่วนดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด

7. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ทองใบ สุตซารี, 2549) ซึ่งควรได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับไม่ต่ำกว่า 0.75 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงใช้เก็บข้อมูลได้จริง

8. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 5 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามซึ่งได้ตรวจสอบแล้ว ทำการแจกให้กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนทั้งหมด จำนวน 188 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

9. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี สถิติที่ใช้ คือ ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

10. ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 และเป็นเพศชาย 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 อายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาช่วงอายุอยู่ระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.3 และน้อยที่สุดช่วงอายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และน้อยที่สุดปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ประเภทตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และน้อยที่สุดลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 71.3 รองลงมา 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.1 และน้อยที่สุดสูงกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.6

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$,S.D. = 0.26) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$,S.D. = 0.48) รองลงมา

คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.67$,S.D. = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเท่ากัน คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.29$,S.D. = 0.39) และ ด้านประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 3.29$,S.D. = 0.41)

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน โดยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเภทตำแหน่งต่างกัน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี ได้แก่

1. ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
2. ควรมีแผนส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประจำปี
3. ควรนำผลการได้รับรางวัลต่าง ๆ ของบุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม
4. ควรมีการจัด โครงการ/กิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและกายที่ดีแก่เจ้าหน้าที่อยู่เสมอ
5. ควรได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกค่าเดินทางไปราชการ ค่าการศึกษาบุตร ค่าที่เช่าที่พัก
6. ควรจัดสวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
7. ควรมีการสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการ พัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
8. ควรสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการปฏิบัติงาน
9. มีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน
10. ควรมีการส่งเสริม เสริมสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน
11. ควรจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากสวัสดิการที่มีจากหน่วยงานภาครัฐ
12. ควรมีนโยบาย หรือมาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร
13. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

11. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$,S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$,S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้าน

นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มี 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.39) และด้านประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.41) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลว่า ความชัดเจนของกฎระเบียบ ข้อบังคับ ความชัดเจนของนโยบายของฝ่ายบริหาร การมีส่วนร่วมและได้รับความเป็นธรรม ความชัดเจนของสายการปกครองบังคับบัญชา ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานที่ทำหยาความรู้ความสามารถ ได้รับอิสระในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน บุชบา เติชชู (2556) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

โชติกา ระโส (2555) พบว่า แรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเจริญเติบโต รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ผลปรากฏดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศไม่มีผลโดยตรงต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการเดียวกัน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุชบา เติชชู (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าอายุไม่มีผลโดยตรงต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการเดียวกัน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุชบา เติชชู (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ปรับลดระยะเวลาเพื่อเปลี่ยน

สายงาน มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงาน เติบโตในสายวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรได้รับผลตอบแทนในที่ดีจากการปฏิบัติงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน และได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่ารายได้ต่อเดือนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

12. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.26) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเท่ากัน คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.39) และด้านประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.41) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุน ส่งเสริม บุคลากรให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และการได้รับแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุน ส่งเสริม บุคลากรให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ การได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากการทำงาน ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม และได้เลื่อนตำแหน่งตามที่ต้องการ อย่างโปร่งใส และเป็นธรรม

3. ควรมอบหมายงานอย่างมีขั้นตอน ชัดเจน และมีงบประมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

4. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ต้องการ มีอิสระสามารถตัดสินใจในการดำเนินงาน ต้องรับผลจากปฏิบัติงานทั้งผลดีและผลร้าย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้

5. ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดอุดรธานี เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา

2.2 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเชิงคุณภาพ

2.3 ศึกษาปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านประโยชน์ตอบแทน เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ศึกษาปัจจัยที่จะส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อต่อยอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

กษิณ รักษา. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดารีกา ศรีพระจันทร์ (2553). องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

นิพนธ์ พรหมจारी (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2549). หลักกฎหมายปกครองเกี่ยวกับบริการสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน.

วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). แรงจูงใจรากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.

ศุภจิรา จันทร์อารักษ์. (2551). ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rdEd. New York: Harper and Row Publications.