

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลพุกสร้าง อำเภอพะพุตบาท จังหวัดสระบุรี**
**Working Motivation for Personal of Phukrang Subdistrict Municipality
Phraphuttabat District Saraburi Province**

ปัทมา รอดศรี*

Pattama Rodsri

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Master of Public Administration Degree in Public Administration

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

อภิชาติ พานสุวรรณ**

Apichat Pansuwan

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Email: pattamarodsri@gmail.com

Received: August 01, 2022

Revised: August 14, 2022

Accepted: August 15, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกสร้าง อำเภอพะพุตบาท จังหวัดสระบุรี (๒) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกสร้าง อำเภอพะพุตบาท จังหวัดสระบุรี และ (๓) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกสร้าง อำเภอพะพุตบาท จังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลพุกสร้าง อำเภอพะพุตบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน ๕๔ คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ คน รวบรวมข้อมูล จากแบบสัมภาษณ์ นำเสนอผลการวิจัยโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

* นางสาวปัทมา รอดศรี Miss Pattama Rodsri

** ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ Asst.prof.Dr.Apichat Pansuwan อาจารย์ที่ปรึกษา Advisor Independent Study

ผลการศีกษาพบว่า (๑) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุก ráng อำเภอพระพุทธบถ จั งหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุก ráng อำเภอพระพุทธบถ จั งหวัดสระบุรี พบว่าบุคลากรที่มีเพศ รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และ (๓) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุก ráng อำเภอพระพุทธบถ จั งหวัดสระบุรี ประกอบด้วย ๖ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านความสำเร็จของงาน (๒) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (๓) ด้านสภาพแวดล้อม (๔) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ (๕) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ (๖) ด้านการยอมรับนับถือ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; บุคลากร; เทศบาลตำบลพุก ráng; จั งหวัดสระบุรี

Abstract

The purpose of this research was (1) to study Employee performance motivation Pukrang Subdistrict Municipality Phra Phutthabat District Saraburi (2) to study Factors Affecting Employee Motivation Pukrang Subdistrict Municipality Phra Phutthabat District Saraburi and (3) to study Guidelines for enhancing employee motivation Pukrang Subdistrict Municipality Phra Phutthabat District Saraburi. It was an integrated research method consisting of quantitative research. The population used in the research were personnel of Pukrang Subdistrict Municipality Phra Phutthabat District Saraburi Province, were 54 people. The questionnaires were produced and used as a tool to collect data. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA and comparing the differences in pairs. In the qualitative research, population consisted of 10 key informants and gathered information from the interview form and presented this research results by using descriptive statistics.

The results of the study found that (1) some motivation for the performance of personnel of Phukrang Subdistrict Municipality Phra Phutthabat District Saraburi, was at the highest level in the overall. (2) Some factors affecting motivation for performance of personnel of Phukrang Subdistrict Municipality Phra Phutthabat District Saraburi were found that the personnel with different gender, income and working period were no difference in the motivation to perform the task. The personnel's education level personnel's type and different status were not different motivations for performing tasks. The significant difference was statistically pointed at the .05 level and (3) the guidelines

for enhancing the motivation for the performance of personnel of Phukrang Subdistrict Municipality Phra Phutthabat District Saraburi Province consists of 6 areas. There were (1) the success of the work, (2) the salary and benefits, (3) the environment, (4) the advancement of duties, (5) the interpersonal relations, and (6) Respect.

Keywords: Motivation; Performance; Personnel; Pukrang Subdistrict Municipality; Saraburi Province

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และ มีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินกิจการต่างๆไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๑ ซึ่งการที่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นาน ๆ จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ซึ่งการที่จะเกิดความเต็มใจ ความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่างๆ^๒

แรงจูงใจจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก เนื่องจากแรงจูงใจทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อม ที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่าน ๆ ไป ไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น^๓

^๑ ณัฐวัตร เป้งวันปลูก, “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร ประจำสังกัด กองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๓”, **ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๖๐), หน้า ๑.

^๒ รัชมี เอกณรงค์, “แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร”, **ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, สาขาการจัดการ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖), หน้า ๑.

^๓ ประเสริฐ อุไร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด”, **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารจัดการองค์กร (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๙), หน้า ๑.

เทศบาลเป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจปกครอง มีบทบาทและภารกิจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน การพัฒนาบ้านเมืองให้รุ่งเรือง แก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนพึงพอใจ ซึ่งการที่จะให้บริการสาธารณะหรือพัฒนาบ้านเมืองให้มีความเจริญก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรที่พร้อมปฏิบัติหน้าที่ ประการสำคัญอีกประการหนึ่งคือการที่รัฐบาลได้มีนโยบายในการพัฒนาปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน^๔ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาวิธีการจูงใจที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้สึกมีความมั่นคง ความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อส่งเสริม ให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์^๕

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพุกม่วง อำเภอพระพุทธรูป จังหวัดสระบุรี มีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกม่วง อำเภอพระพุทธรูป จังหวัดสระบุรี เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้เหมาะสมกับบริบท ขององค์กร และการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกม่วง อำเภอพระพุทธรูป จังหวัดสระบุรี
๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกม่วง อำเภอพระพุทธรูป จังหวัดสระบุรี
๓. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกม่วง อำเภอพระพุทธรูป จังหวัดสระบุรี

^๔ งามจิตร รัตนวงศ์ และ โสภชัย วรวิวัฒน์, “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร”, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๕๔ (กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๕๗) : ๑๐๗-๑๑๔.

^๕ วรณา อวรณ์, “แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๗), หน้า ๑-๒.

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยขั้นตอนที่ ๑ การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกράง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกράง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลพุกράง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน ๕๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพ ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลตำบลพุกράง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน ๕๔ คน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบ ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขั้นตอนที่ ๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกράง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ประชากรที่ใช้ ในการวิจัย คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ คน ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลตำบลพุกράง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ การรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นัดหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญล่วงหน้าและดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามกำหนดเวลาด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญและนำเสนอผลการวิจัยโดยใช้สถิติพรรณนา

ผลการศึกษา

๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุกράง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการยอมรับนับถือ และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ส่วนด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุก ráng อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลพุก ráng อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศ รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรเทศบาลตำบลพุก ráng อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุก ráng อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีดังนี้

๓.๑ ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน ความรู้ ความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเพื่อปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปลุกฝึ้งให้บุคลากรยึดมั่นต่อจรรยาบรรณและกฎระเบียบที่องค์กรได้วางไว้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เป็นระบบและกำหนดกรอบระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน มีการติดตามผลและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

๓.๒ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีการเลื่อนเงินเดือนโดยพิจารณาจาก ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากร โดยพิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อให้เกิด ความเป็นธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้ การจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนด้วยความเป็นธรรม เหมาะสมกับปริมาณงาน สภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างชัดเจน และปฏิบัติให้ตรง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีการจัดเลี้ยงอาหารให้กับบุคลากรในโอกาสสำคัญต่างๆเพื่อเป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

๓.๓ ด้านสภาพแวดล้อม ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับงานและจำนวนบุคลากร มีความสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย และเพียงพอ มีความปลอดภัย มีการจัดสถานที่พักผ่อนและกิจกรรมนันทนาการให้แก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีการตั้งงบประมาณในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

๓.๔ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากร โดยนําระบบคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณา มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำและสนับสนุนบุคลากรเมื่อมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม

๓.๕ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกัน จัดให้มีกิจกรรมสร้างความสามัคคีและสัมพันธ์อันดีในองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน คอยแนะนำและให้ความช่วยเหลือ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงานที่จะเกิดขึ้น และบุคลากรควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๓.๖ ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการยกย่องชมเชย บุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีความประพฤติดี ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเสนอความคิดเห็นการกำหนดนโยบายขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจภายใต้กฎ ระเบียบ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุกวาง อำเภอ พระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยของนักวิชาการมาอภิปรายผล ดังนี้

๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกวาง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเทศบาลตำบลพุกวาง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีการบริหารจัดการด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเป็นอย่างดี เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากรเทศบาลตำบลพุกวาง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ส่วนด้านที่บุคลากรเทศบาลตำบลพุกวาง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

๑.๑ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุกวาง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลสำเร็จของงานมาจากความมุ่งมั่นพากเพียรในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุสรฯ หลีหาค^๖

^๖ อนุสรฯ หลีหาค, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านบุคลากรป่าดงเบญจ อำเภอสะเตา จังหวัดสงขลา”, *ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๓), บทคัดย่อ.

ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร ด้านบุคลากรป่าดงเบขาร์ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจ ในการทำงาน ของบุคลากร ด้านบุคลากรป่าดงเบขาร์ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา ด้านความสำเร็จในการทำงานของ บุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

๑.๒ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุกม่วง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัด สระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสวต สิมประดิษฐ์พันธ์^๓ ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต ๑ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๑.๓ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุกม่วง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัด สระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อาคาร สถานที่ที่มีความสะอาด แสงสว่างและอากาศถ่ายเท เหมาะสมแก่การทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุษา ศิริสาคร^๔ ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัทเอ็นอีเนียร์รีส์รอร์ทเซส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความสำคัญ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

๑.๔ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุกม่วง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัด สระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นันท^๕

^๓ เสวต สิมประดิษฐ์พันธ์, “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑”, **ค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๖๐), หน้า ๑๒๖.

^๔ อุษา ศิริสาคร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นอีเนียร์รีส์ รอร์ทเซส (ประเทศไทย) จำกัด”, **สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารจัดการองค์การ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๖๒), หน้า ๘๔.

^๕ ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นันท, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ คูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๖๑), หน้า ๑๑๗.

ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ คูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๑.๕ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุทรา อำเภอพระพุทธรักษา จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมเป็นกันเองและมีความสามัคคีในหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พชรินทร์ กลายสุวรรณ^{๑๐} ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด

๑.๖ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพุทรา อำเภอพระพุทธรักษา จังหวัดสระบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วชิระ แยมชู^{๑๑} ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุทรา อำเภอพระพุทธรักษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

๒.๑ บุคลากรเทศบาลตำบลพุทราที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน^{๑๒} ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน

^{๑๐} พชรินทร์ กลายสุวรรณ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด”, **งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๐), หน้า ๙๕.

^{๑๑} วชิระ แยมชู, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่”, **ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๖๓), บทคัดย่อ.

^{๑๒} พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว”, **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑), หน้า ๑๓๕.

๒.๒ บุคลากรเทศบาลตำบลพุกม่วงที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ๑ ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐานะรัตน์ จินรัตน์^{๑๓} ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓ ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

๒.๓ บุคลากรเทศบาลตำบลพุกม่วง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ๒ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และ ด้านสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร ชนะการณ^{๑๔} ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา

๒.๔ บุคลากรเทศบาลตำบลพุกม่วง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ๓ ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยุทธ วาณิชกมลนนท์^{๑๕} ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

๒.๕ บุคลากรเทศบาลตำบลพุกม่วง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์^{๑๖} ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบำเหน็จ จังหวัดอ่างทอง

^{๑๓} ฐานะรัตน์ จินรัตน์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๖๑), หน้า ๑๒๙.

^{๑๔} ภัทรพร ชนะการณ, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๖๑), หน้า ๗๙.

^{๑๕} วีรยุทธ วาณิชกมลนนท์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา”, ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙), หน้า ๗๓.

^{๑๖} กมลวรรณ ปานประดิษฐ์, “แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบำเหน็จ จังหวัดอ่างทอง”, ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๖๐), หน้า ๖๓.

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน

๒.๖ บุคลากรเทศบาลตำบลพุทรา อำเภอพระพุทธรูป จังหวัดสระบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพลอยไพลิน อิงบุญและคณะ^{๑๗} ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราชจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

๒.๗ บุคลากรเทศบาลตำบลพุทรา อำเภอพระพุทธรูป จังหวัดสระบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ๑ ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย ขอนทอง^{๑๘} ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและชาวต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุทรา อำเภอพระพุทธรูป จังหวัดสระบุรี พบว่า

๓.๑ ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน ความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงานเพื่อเป็นการกระตุ้น ให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญจนสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเพื่อปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เช่น การมองด้านดีของผู้อื่น การให้อภัยเมื่อทำงานผิดพลาดและช่วยกันหาแนวทางแก้ไข การมองปัญหาเป็นประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปลุกฝังให้บุคลากรยึดมั่นต่อจรรยาบรรณและกฎระเบียบที่องค์กรได้วางไว้ เช่น การปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ และกำหนดกรอบระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย

^{๑๗} พลอยไพลิน อิงบุญ, กนกวรรณ แสนเมือง และกาญจนา พันธุ์เยี่ยม, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน)”, *ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ๒๕๖๒), บทคัดย่อ.

^{๑๘} วินัย ขอนทอง, “การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและชาวต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร”, *โครงการวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๖), หน้า ๖๓.

ที่กำหนดไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และ มีการติดตามผลและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นระยะ

๓.๒ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีการเลื่อนเงินเดือนโดยพิจารณาจาก ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากรโดยพิจารณาในรูปแบบของคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการ กลั่นกรองผลการปฏิบัติงานและคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนโดยแต่งตั้งจากตัวแทนส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่นำระบบอุปถัมภ์มาใช้ การจ่ายเงิน เดือนและผลประโยชน์ตอบแทน เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินรางวัลประจำปี ด้วยความเป็นธรรม เหมาะสมกับปริมาณงาน สภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน มีการกำหนด หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างชัดเจน โดยการ ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปีงบประมาณให้บุคลากรได้รับทราบและปฏิบัติ ให้ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีการจัดเลี้ยงอาหารให้กับบุคลากรในโอกาสสำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

๓.๓ ด้านสภาพแวดล้อม ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับงานและจำนวนบุคลากร มีความสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย และเพียงพอ มีความปลอดภัย มีการจัดสถานที่พักผ่อนและกิจกรรมนันทนาการ ให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างความผ่อนคลาย เช่น มีโทรทัศน์เพื่อรับข่าวสารและให้ความบันเทิง มีอุปกรณ์กีฬา เช่น หมากรุก เทเบิล-เทนนิส ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส. อาทิตย์ละ ๑ ครั้ง และมีการตั้งงบประมาณในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

๓.๔ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากร โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณา วัตถุประสงค์จากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พิจารณาตามหลักเกณฑ์ ขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง เช่น การศึกษา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำและสนับสนุนบุคลากร เมื่อมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม

๓.๕ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม แบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกัน บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานก็ช่วยกันแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ จัดให้มีกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์และสัมพันธ์อันดีในองค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมศึกษาดูงาน กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมปลูกต้นไม้ และกิจกรรมเข้าวัดฟังธรรม เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน

ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน คอยแนะนำและ ให้ความช่วยเหลือ และเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ชัดเจน เพื่อลดความ ขัดแย้งในการทำงานที่จะเกิดขึ้น และบุคลากรควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ดูแลเอาใจใส่ ให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความอ่อนโยน สุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีความอดทน อดกลั้น หากมีความเห็นต่าง ควรใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

๓.๖ ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการยกย่องชมเชย บุคลากร ผู้มีผล การปฏิบัติงานดีเด่น มีความประพฤติดี เช่น การมอบใบประกาศนียบัตร จัดทำประกาศยกย่อง ผู้มีผล การปฏิบัติงานดีเด่น หรือการยกย่องชมเชยในที่ประชุมพนักงาน เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นรู้สึก เป็นที่ยอมรับ ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจมอบหมายงาน ที่สำคัญให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและให้คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา และให้การยอมรับใน ความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเสนอ ความคิดเห็น การกำหนดนโยบายขององค์กร เช่น นโยบายในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กร นโยบาย การประหยัดพลังงานในองค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระ ในการตัดสินใจภายใต้กฎ ระเบียบ เมื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจึงได้รับความไว้วางใจจาก เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกกระทิง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

๑.๑ ควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น การจ่าย ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่เหมาะสมกับปริมาณงาน การจ่ายเงินรางวัลประจำปี และ การอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่นๆให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

๑.๒ ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเท่าเทียมกันในทุกประเภทบุคลากร จัดให้มีกิจกรรมสร้างความสามัคคีและสัมพันธ์อันดี ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทุกประเภท ทุกตำแหน่งได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน คอยแนะนำและให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค ในการทำงาน และควรให้ความไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแล และให้คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา และให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๓ ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน ความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญจนสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเพื่อปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุกกระทิง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดอื่นๆหรือปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

๒.๒ ควรแยกศึกษาในแต่ละส่วนราชการได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. “แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง”. **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๖๐.
- งามจิตร รัตนวงศ์ และ ไสภชัย วรวิวัฒน์. “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองสวัสดิการสังคม เทศบาลนครสกลนคร”. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๕๔ (กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๕๗) : ๑๐๗ – ๑๑๔.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๖๑.
- ณัฐวัตร เป้งวันปลูก. “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๗”. **ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๖๐.
- ประเสริฐ อุไร. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารจัดการองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๙.

พลอยไพลิน อิงบุญ, กนกวรรณ แสนเมือง และกาญจนา พันธุ์เอี่ยม. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน)”. **ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ๒๕๖๒.

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด”. **งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๐.

ภัทรารณ ชนะการณ. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๖๑.

รัศมี เอกณรงค์. “แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในกรุงเทพมหานคร”. **ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๖.

วรรณภา อวรรณ. “แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๗.

วัชรระ แยมชู. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่”. **ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เกริก, ๒๕๖๓.

วินัย ขอนทอง. “การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและชาวต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร”. **โครงการวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๖.

วีรยุทธ วาณิชขมกลั่น. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา”. **ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙.

ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์นันท. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุเมือง จังหวัดบุรีรัมย์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๖๑.

เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์. “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๑๑”. **ค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๖๐.

อนุสรฯ หลีหาด. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด่านศุลกากรปางดงเบซาร์ อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา”. **ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๓.

อุษา ศิระสาคร. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นอีเนียร์ รีสอร์ทเซส (ประเทศไทย) จำกัด”. **สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารจัดการองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๖๒.