

**แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**
**A Guideline to Promote Work Motivation among Subdistrict
Administrative Organization's staffs in Sena District, Phra Nakhon Si
Ayutthaya Province**

ติรภาพ เล็งไธสง¹ กมลวรรณ วรรณนัง²
Tirapap Lengthaisong, Kamonwan Wanthanang

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 163 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการแอลเอสดี และการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษา อายุงาน และประเภทของพนักงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และ 3) แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

Received: 2022-12-10 **Revised:** 2022-12-22 **Accepted:** 2022-12-22

¹ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Master of Public Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: Wanvara32@gmail.com

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้ (1) ควรมีการปรับปรุงการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ด้านอื่น ๆ (2) ควรมีจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายงานที่ชัดเจน และเผยแพร่ข้อมูลให้แก่บุคลากรให้ทราบ (3) ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ (4) ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ และ (5) ควรจัดระเบียบการใช้พื้นที่อย่างเป็นสัดส่วนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; บุคลากร; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research has objectives to 1) to study work motivation among subdistrict administrative organization's staff in Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, 2) to compare work motivation among subdistrict administrative organization's staff, and 3) to study a guideline to promote work motivation among subdistrict administrative organization's staffs in Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Samples for the quantitative study included 163 staff working in the subdistrict administrative organization in Sena district, Phra Nakhon Si Ayutthaya province. For qualitative research study included chiefs administrator of the subdistrict administrative Organization. Research tools included questionnaires and interview forms. For the quantitative data analysis, frequency, percentage, average, standard deviation, T-test, F-test moreover the LSD was used to compare two different means. To analyze the qualitative data, the content analysis was used. The research revealed that 1) overall work motivation among subdistrict administrative organization's staff in Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province was at a high level. Furthermore, the average scores of each perspective from the highest to the lowest are in the following order: Career path, work incentives, recognition, relationships with colleagues and supervisors, and work environment. 2) The staff of the subdistrict administrative organization in Sena district whose educational levels, length of service, and types of staff are different, have a significant difference in overall work motivation. And 3) A guideline to promote work motivation among subdistrict administrative organization's staff in Sena District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province included 1) salary and benefits increase should be considered, 2) Career plans for staff should be established and disseminated to staff, 3) Moral development activities should be organized, 4)

relationship-building activities should be organized, and 5) spaces should be well-arranged and facilitate works.

Keywords: A Guideline to Promote Work Motivation; Personnel; Subdistrict Administrative Organization

บทนำ (Introduction)

การบริหารบุคลากรจะต้องตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับการบริหารสินค้า การบริหารงานหรือการบริหารทางเทคโนโลยี เพราะคุณค่าของคนอยู่ที่ความรู้ ทักษะและความสามารถของแต่ละคน ซึ่งองค์การไม่ได้เป็นเจ้าของคุณค่าเหล่านั้น แต่ด้วยบุคคลต่างหากที่เป็นเจ้าของความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง เมื่อบุคคลลาออกจากองค์การไปได้ นำเอาความรู้ ทักษะ และความสามารถนั้นออกไป ส่งผลให้องค์การสูญเสียคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ไปด้วย องค์การจะต้องกำหนดกลยุทธ์ในการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาให้สอดคล้องกับความต้องการบุคลากร องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเกิดการพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่บางครั้งองค์การก็ต้องพบกับปัญหา บุคลากรสายสนับสนุนไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ ถึงแม้บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถ แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานอาจทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพ ผู้บริหารย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนของตนเองสามารถทุ่มเทการทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มที่ (โชติกา ระโส, 2555)

นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในองค์การ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ ตลอดจนจะต้องประพฤติให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์การและนำพาองค์การให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ (อุทัย หิรัญโต, 2543) และถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมากและไม่คิดหนีงาน ดังนั้น การบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงคุณสมบัติ ยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกรำคาญตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมจะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ออกมาามีคุณภาพและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล มะระพุกษ์วรรณ และคณะ, 2542)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 9 แห่ง มีบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล รวม 271 คน องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ในการพัฒนา เวลาราชการ ไม่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร เกียรติงาน ขาดความสามัคคีทำให้คุณภาพในการปฏิบัติงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายในปัจจุบันหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การลา การขาดงาน การมาทำงานสายไม่ตรงเวลาราชการ ไม่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร เกียรติงาน ขาดความสามัคคีทำให้คุณภาพในการปฏิบัติงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งลักษณะดังกล่าวข้างต้น เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 9 แห่ง รวม 163 คน โดยใช้สูตรคำนวณ ของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)

การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งละ 1 คน จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย เรื่องแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และประเภทของพนักงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านละ 6 ข้อ รวม 30 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นคำถามปลายเปิดแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป โดยถามในประเด็นต่อไปนี้ คือ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานที่สัมภาษณ์ วันเดือนปีที่ สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวม 10 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบด้วยค่าที (Independent Sample t - test) การทดสอบค่าเอฟ (F - test) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นแบบบรรยาย

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติระหว่าง 11 - 15 ปี และเป็นข้าราชการ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลการวิจัยดังตารางที่ 1

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับประสิทธิภาพ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1.	ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน	3.95	0.81	มาก
2.	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.99	0.86	มาก
3.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.79	0.69	มาก
4.	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.73	0.62	มาก
5.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.69	0.69	มาก
รวม		3.83	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประเภทของพนักงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 การปรับปรุงการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ด้านอื่น ๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

4.2 การจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายงานที่ชัดเจน และเผยแพร่ข้อมูลให้แก่บุคลากรให้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าทางสายงานของตนเอง และขั้นตอนในการพัฒนาดตนเอง เพื่อสามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจ และสร้างความเชื่อมั่นว่า ในอนาคตจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่บุคลากรดำรงอยู่

4.3 การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรตระหนักและเข้าใจถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

4.4 การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อลดช่องว่างในการทำงาน รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในหน่วยงาน

4.5 การจัดระเบียบการใช้พื้นที่อย่างเป็นสัดส่วนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร รวมทั้งควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา มีแรงจูงใจที่เพียงพอไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางสายงาน การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรินทร์ ทองหม่อมราม (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนาให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน แต่จะให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ มากกว่า เมื่อบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานแล้วต้องอยู่ในกฎระเบียบ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมกร ทยาประศาสน์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุ และรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธพรธน ทาศรี (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาอายุงาน และประเภทของพนักงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธพรธน ทาศรี (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

3.1 หน่วยงานควรมีการปรับปรุงการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ด้านอื่น ๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เนื่องจากการให้ความสำคัญกับความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับระดับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการมีหลักการและเหตุผลในการประเมินปรับขึ้นเงินเดือน มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตา ภูเฉลียว (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ควรให้เงินเดือนให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ ตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และควรปรับปรุงการพิจารณาเงินเดือนเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม

3.2 หน่วยงานควรมีจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายงานที่ชัดเจน และเผยแพร่ข้อมูลให้แก่บุคลากรให้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าทางสายงานของตนเอง และขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง เพื่อสามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจ และสร้างความเชื่อมั่นว่า ในอนาคตจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่บุคลากรดำรงอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลารัตน์ แสนชัย (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ผู้บริหารควรมีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน

3.3 หน่วยงานควรจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรตระหนักและเข้าใจถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เนื่องจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดในแต่ละตำแหน่ง และรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อหน่วยงานส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมกร ทยาประศาสน์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กร และพัฒนาบุคลากร โดยมีการให้บุคลากรเข้ารับการอบรม และร่วมประชุม รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาที่ขึ้น เพื่อนำมาพัฒนางาน พัฒนาองค์กรอยู่เสมอ

3.4 หน่วยงานควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อลดช่องว่างในการทำงาน รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลารัตน์ แสนชัย (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีกิจกรรมร่วมกันมากขึ้นในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งผู้บริหารและบุคลากร

3.5 หน่วยงานควรจัดระเบียบการใช้พื้นที่อย่างเป็นสัดส่วนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร รวมทั้งควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่

ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตา ภูณสิทธิ์ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น และควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานเหมาะสม สะดวกสบาย

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้กับแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ด้านอื่น ๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพ และให้เป็นไปด้วยความเป็นธรรมตามความสามารถ รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้นนำมาสู่การพัฒนาองค์กร และเพื่อสร้างแรงจูงใจว่าอนาคตมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้มีการพัฒนาองค์กรและเข้าใจถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสในการพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก และเหมาะสม
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดให้มีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างความผ่อนคลายให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้การวิจัยมีความหลากหลาย และเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรต่อไป
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับใช้และพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปรินญาณิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ธมกร ทยาประศาสน์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอลำโรง จังหวัดอุบลราชธานี. ปรินิพนธ์นิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย.
- พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข. ปรินิพนธ์
นิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล มะระพฤษ์วรรณ และคณะ. (2542). การจัดและพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มานิตา ภูณิลี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยน้ำคำ อำเภอ
ยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์. ปรินิพนธ์นิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- วนิดา ปลื้มภักตร์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. ปรินิพนธ์นิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลาธน์ แสนชัย. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. ปรินิพนธ์นิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทัย หิรัญโต. (2543). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.