

Motivation for work of personnel in por charoen subdistrict municipality por charoen district, bueng kan province

Preecha Trongdee ^{1*} and Koson Sodsong ²

^{1,2} Pitchayabundit College.

* Corresponding author. E-mail: ter0892828559@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the work motivation of personnel in Phon Charoen Subdistrict Municipality; 2) compare the level of work motivation of personnel in Phon Charoen Subdistrict Municipality; and 3) propose guidelines for developing and enhancing work motivation among personnel in Phon Charoen Subdistrict Municipality. The population used in this study was 145 personnel in Phon Charoen Subdistrict Municipality, who were recruited from the entire population. The research instrument used was a questionnaire with a reliability of 0.834. The statistics used for data analysis included counts, percentages, means, and standard deviations. Hypothesis testing was performed using t-tests and f-tests.

The results of the research revealed that:

1. Overall, the work motivation of personnel in Phon Charoen Subdistrict Municipality was at a high level ($\mu = 3.73$). When considering each aspect, the highest mean value was acceptance ($\mu = 4.05$), followed by the nature of the work performed ($\mu = 3.88$), and the lowest mean value was work achievement ($\mu = 3.53$).

2. Results of a comparison of work motivation among personnel in Phon Charoen Subdistrict Municipality Categorized by gender, age, education level, position, and average monthly income, the overall results showed that personnel of different genders had significantly different motivations to work in Phon Charoen Subdistrict Municipality at the 0.05 level. However, personnel of different ages, education levels, positions, and average monthly income did not differ significantly in motivation to work in Phon Charoen Subdistrict Municipality.

3. Suggested guidelines for developing and enhancing work motivation among personnel in Phon Charoen Subdistrict Municipality include setting individual/unit work goals that align with the municipality's vision.

Keywords: Work motivation, personnel, subdistrict municipality.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ

ปรีชา ตรงดี^{1*} และ โกศล สอดส่อง²

^{1, 2, 3} วิทยาลัยพณิชยการ

* Corresponding author. E-mail: ter0892828559@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ และ 3) เสนอแนวทางในการพัฒนาสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ 145 คน ซึ่งผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.834 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าที (t-test) และใช้สถิติเอฟ (f-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\mu = 4.05$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.88$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.53$)
2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพรเจริญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพรเจริญ ไม่แตกต่างกัน
3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ ได้แก่ กำหนดเป้าหมายการทำงานรายบุคคล/หน่วยงาน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเทศบาล

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, บุคลากร, เทศบาลตำบล.

© 2026 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร “แรงจูงใจ” ถือเป็นประเด็นสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร ซึ่งต่างก็พยายามแสวงหาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ตามที่ตั้งไว้ นอกจากนั้น แรงจูงใจยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของพนักงาน รวมถึงช่วยดึงดูดและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้มากขึ้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและตระหนักว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและสถานการณ์ อีกทั้งยังมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงมักจะเป็นองค์กรที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่วางไว้ ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่มีประสิทธิภาพต่ำมักไม่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของ (Cumming and Schwab, 1973)

การบริหารราชการแผ่นดินเป็นกระบวนการสำคัญในการจัดระเบียบและดำเนินกิจการของรัฐ เพื่อให้การปกครองประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พุทธศักราช 2534 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2545) ได้กำหนดรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน

สำคัญ ได้แก่ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การบริหารราชการส่วนกลาง เป็นหน้าที่ของรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและบริหารประเทศให้เป็นไปตามแนวทางที่วางไว้ โดยมีหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการอื่นที่มีฐานะเป็นกรม ซึ่งอาจสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวงก็ได้ หน่วยงานเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม สำหรับการบริหารราชการส่วนภูมิภาค หมายถึงการบริหารราชการในระดับจังหวัดและอำเภอ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการนำภารกิจของรัฐไปสู่ประชาชนในพื้นที่ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างทั่วถึงและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นระบบที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพื้นที่ของตนเอง แบ่งออกเป็นสองระบบ คือ ระบบทั่วไปและระบบพิเศษ ระบบทั่วไปใช้กับท้องถิ่นทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนระบบพิเศษใช้กับท้องถิ่นที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ซึ่งมีรูปแบบการบริหารที่แตกต่างไปจากท้องถิ่นทั่วไป เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่นั้น ๆ กล่าวโดยสรุป การบริหารราชการแผ่นดินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 เป็นระบบที่มีการจัดระเบียบอย่างชัดเจนและเป็นแบบแผน เพื่อให้การดำเนินงานของรัฐสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนดไว้

เทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ได้แก่ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม บำรุงศิลปะ จารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล เป็นต้น ปัญหาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ ในปัจจุบันพบว่า ตำแหน่งบริหารมักมีจำนวนจำกัด ทำให้บุคลากรเห็นโอกาสความก้าวหน้าได้น้อย ภาระงานมากเกินไปและไม่สมดุล ทำให้บุคลากรต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน รวมถึงบุคลากรบางส่วนขาดแรงบันดาลใจหรือการยกย่องชมเชย ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกรักถึงคุณค่าของตนเอง (เทศบาลตำบลพรเจริญ, 2568)

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ว่าอยู่ในระดับใด และบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร และเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารได้วางแผนบริหาร จัดการองค์กรในด้านของการจัดการ สนับสนุน และป้องกันสาเหตุต่าง ๆ ที่จะทำให้ผลต่อแรงจูงใจและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นลดลง และจะนำมาซึ่งความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะเป็นผลดีกับเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ และประชาชนในพื้นที่ต่อไปในอนาคตอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 145 คน ซึ่งผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด (เทศบาลตำบลพรเจริญ, 2568)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า 6) ด้านนโยบายและการบริหาร 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน และ 10) ด้านประโยชน์ตอบแทน ที่ผู้วิจัยสร้างลักษณะของแบบสอบถามตอนนี้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ เป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

3.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขออนุญาตจากคณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพินิจบัณฑิต ถึงคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และลูกจ้างเหมาบริการ บริการ จำนวน 145 คน

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามซึ่งได้จัดเตรียมไว้แล้วนำไปส่งให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อย่างด้วยตนเอง ตามที่ได้นัดหมายไว้แล้ว เพื่อแนะนำตัวพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย ขออนุญาตเก็บข้อมูล แจกแบบสอบถามการวิจัย และกำหนดระยะเวลาในการรับแบบสอบถามรับกลับ ใน 3 วัน หลังจากที่ได้แจกแบบสอบถาม

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และลงรหัสเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

5.1 สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ

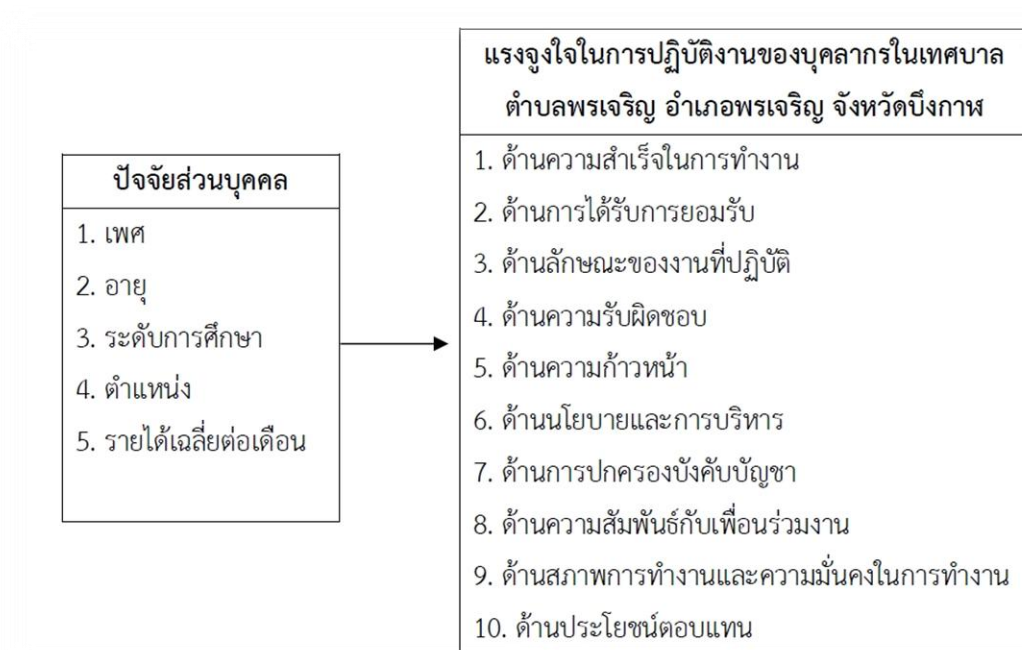
5.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

5.2.1 สถิติ t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 ตัวแปร สำหรับการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ

5.2.2 สถิติ F-test โดยทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป และหากพบมีความแตกต่างรายคู่เกิดขึ้น ผู้ศึกษาต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน และแตกต่างกันอย่างไร ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) สำหรับการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.48 อายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.69 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.62 ประเภทตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 37.24 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.28

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาล ตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ	μ	σ	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.53	0.70	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.05	0.48	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.88	0.61	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.93	0.61	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.65	0.48	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.72	0.89	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.77	0.72	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.77	มาก
9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน	3.65	0.78	มาก
10. ด้านประโยชน์ตอบแทน	3.54	0.74	มาก
รวม	3.73	0.39	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\mu = 4.05$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.88$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.53$) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5. ได้รับการยกย่อง ชมเชย ในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.25$) รองลงมา คือ ข้อ 3. งานที่ได้รับมอบหมายมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอ ($\mu = 3.44$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 2. งานที่ได้รับมอบมีขั้นตอนปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\mu = 3.25$)

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7. การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.33$) รองลงมา คือ ข้อ 8. การที่ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ($\mu = 4.10$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 10. การได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.87$)

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 13. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ($\mu = 3.99$) รองลงมา คือ ข้อ 14. รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\mu = 3.95$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 11. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.79$)

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 18. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ($\mu = 3.99$) รองลงมา คือ ข้อ 20. การได้รับผลตอบแทนในทางที่ดีจากการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 17. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 3.87$)

2.5 ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 21. การมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.96$) รองลงมา คือ ข้อ 22. การมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงาน เพื่อนำประสบการณ์มาพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.94$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 25. การได้รับแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\mu = 3.39$)

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 27. ความชัดเจนของกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.89$) รองลงมา คือ ข้อ 30. ความโปร่งใสของฝ่ายบริหาร ($\mu = 3.84$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 29. การได้รับความเป็นธรรมจากฝ่ายบริหาร ($\mu = 3.59$)

2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 29. การให้ความเป็นธรรมต่อเจ้าหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ($\mu = 3.91$) รองลงมา คือ ข้อ 27. ความเด็ดขาดในการปกครอง บังคับบัญชาของฝ่ายบริหาร ($\mu = 3.82$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 31. ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการทำงานอย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ ($\mu = 3.69$)

2.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 32. ความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน ($\mu = 3.73$) รองลงมา คือ ข้อ 34. การมีความสามัคคีในหน่วยงาน ($\mu = 3.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 33. การได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.48$)

2.9 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 39. สภาพแวดล้อมในการทำงานถูกหลักชีวอนามัย ($\mu = 3.91$) รองลงมา คือ ข้อ 40. บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่น ($\mu = 3.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 38. การมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ ($\mu = 3.41$)

2.10 ด้านประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 46. การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ($\mu = 3.69$) รองลงมา คือ ข้อ 48. การได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากการทำงาน ($\mu = 3.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 49. การได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\mu = 3.40$)

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ 1) กำหนดเป้าหมายการทำงานรายบุคคล/หน่วยงาน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเทศบาล 2) จัดให้มีการ ประกาศชื่อหรือผลงาน ของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นในที่ประชุม หรือผ่านช่องทางภายใน เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ / จดหมายข่าว / LINE กลุ่ม 3) จัดให้มีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถจัดสรรภาระงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัด 4) ระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทราบขอบเขตของงานที่ต้องรับผิดชอบ 5) สร้างแรงจูงใจผ่านการเลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถ ไม่ใช่จากอายุงานเพียงอย่างเดียว

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากรในการทำหน้าที่รับใช้ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุที่แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากหลายปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า เห็นความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารหน่วยงาน ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ คือ

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ รวมถึงบรรยากาศภายในองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคี นอกจากนี้การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจผ่านการให้กำลังใจ การยอมรับในผลงาน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก็เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ อีกทั้งการมีระบบผลตอบแทนที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือรางวัลเชิงจิตวิทยา เช่น คำชมเชย การยกย่องในที่สาธารณะ หรือโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในสายงาน ล้วนเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถจากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ทำให้สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และตระหนักถึงคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภาวี เรืองรุ่ง (2566) วิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความรับผิดชอบในงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศศศรีณย์ นิมิตฺตศิริ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2567) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม(ประชารัฐบำรุง) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจ มีแนวทาง ดังนี้ (1) วางแผนเพื่อกำหนดทิศทาง (2) ทำความเข้าใจกับทุกคนให้มีเป้าหมายเดียวกัน (3) จัดกิจกรรมและโครงการที่สามารถส่งเสริมทักษะให้กับบุคลากร (4) แจกข้อมูลข่าวสารของบุคลากรเมื่อมีผลงานดีเด่น (5) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (6) ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม (7) หาเทคนิคใหม่ๆ เพื่อเพิ่มทักษะให้ตนเอง (8) มอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล (9) อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน และปัจจัยค่าจูง ซึ่งทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่าแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือม (ประชารัฐบำรุง) เป็นพหุวิธี และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชรวิศ เจริญกุล (2563) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานและเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้ เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอุดมคติ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล และ 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงาน แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ ยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหา การย้าย เสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจน ตาม ความสามารถ ความถนัดและเหมาะสม ต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม การให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินโครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ และควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายในโรงเรียน ทำร่วมกัน เช่น กีฬาภายในโรงเรียนเฉพาะครูเวลาหลังเลิกงาน เป็นต้น

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บทบาทและความคาดหวังทางสังคมที่มีต่อเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรแต่ละเพศมีความต้องการหรือเป้าหมายในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน เช่น เพศชายอาจให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและความท้าทายในการทำงาน ขณะที่เพศหญิงอาจให้ความสำคัญกับความมั่นคง ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หรือบรรยากาศในการทำงาน นอกจากนี้ ความแตกต่างในโอกาสในการพัฒนา ความ

รับผิดชอบในครอบครัว และแรงสนับสนุนจากองค์กร ก็อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแต่ละเพศด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชัย ปราบริณี และเสาวรย์ช่างเรือ (2563) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่ ผลการวิจัย พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรายุ รอดเปรม (2565) วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ในด้านของเพศ มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.2 บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ จะมีความหลากหลายในด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน แต่จากการศึกษากลับพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ามีปัจจัยภายในและภายนอกบางประการที่ส่งผลให้เกิดความเสมอภาคด้านแรงจูงใจในการทำงานภายในองค์กร ประการแรก คือ วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความสามัคคี ความเป็นหนึ่งเดียว และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ไม่ว่าบุคลากรจะอยู่ในตำแหน่งใด หรือมีอายุและการศึกษาต่างกัน ทุกคนล้วนมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาท้องถิ่นและการให้บริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถ ความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่และความสำคัญของงานที่ทำจึงกลายเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ไม่ขึ้นกับเงินเดือนหรือวุฒิการศึกษา ประการที่สอง งานในภาครัฐ โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น เช่น เทศบาลตำบล มักมีลักษณะงานที่ชัดเจน มีบทบาทหน้าที่ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งบุคลากรสามารถเห็นผลของงานที่ตนเองทำได้อย่างชัดเจน เช่น การแก้ไขปัญหาในชุมชน การพัฒนาสาธารณูปโภค หรือการจัดสวัสดิการให้ประชาชน สิ่งเหล่านี้สร้างความรู้สึกภาคภูมิใจและมีคุณค่าในงานที่ทำ ทำให้แรงจูงใจในการทำงานไม่ได้ผูกติดอยู่กับตำแหน่งหรือรายได้เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ เทศบาลอาจมีระบบการบริหารจัดการภายในที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งอาจมีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ เช่น การฝึกอบรม การยกย่องเชิดชูสัญลักษณ์ หรือแม้แต่การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัตน์ จองบุญ และบุญเหลือ บุพมาลา (2565) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภวิชญ์ หงษ์โต (2565) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ/อายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายในและภายนอกในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพรเจริญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลพรเจริญ ไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ ได้แก่ กำหนดเป้าหมายการทำงานรายบุคคล/หน่วยงาน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเทศบาล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จัดทำนโยบายส่งเสริมการประเมินผลที่เป็นธรรมและชัดเจน โดยจัดตั้งระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดตามผลงานจริง มีเกณฑ์วัดที่ชัดเจน โปร่งใส และมีการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน ใช้ผลการประเมินเชื่อมโยงกับการให้รางวัล การปรับตำแหน่ง และการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล

1.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายงาน และการวางแผนการดำเนินงานประจำปี ส่งเสริมการทำงานแบบมีเป้าหมายร่วม (Team Target) เพื่อกระตุ้นให้เกิดความสามัคคีและแรงจูงใจร่วมกันในองค์กร

1.3 สนับสนุนการพัฒนาทางสายอาชีพและศักยภาพส่วนบุคคล โดยจัดสรรงบประมาณและโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มศักยภาพ และสร้าง “เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ” (Career Path) ที่ชัดเจน และสามารถวางแผนได้

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ

2.2 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ โดยการศึกษาเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จิรายุ รอดเปรม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- เทศบาลตำบลพรเจริญ. (2568). ข้อมูลพื้นฐาน. เทศบาลตำบลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. (การบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- รุ่งรัตน์ จงบุญ และบุญเหลือ บุษมาลา. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนองแสง จังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยพิษณุบัณฑิต).
- ศศศรีณย์ นิมิตตศิริ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านหนองงูเหลือมประชารัฐบำรุง. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ศุภวิทย์ หงส์โต. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา. (หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- สมชัย ปราบรัตน์ และเสาวรภย์ช่างเรือ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2545). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545. กระทรวงพาณิชย์.
- อาภาวี เรืองรุ่ง. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- Cumming, L. L., & Schwab, D. P. (1973). *Performance in organization: Determinants & appraisal*. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.