

Motivation for work of local government personnel in Bueng Kan Municipality, Mueang Bueng Kan District, Bueng Kan Province

Watcharaphon Wakorpen^{1*} and Koson Sodsong²

^{1,2} Pitchayabundit College.

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

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the work motivation of personnel in the local government organization of Bueng Kan Municipality; 2) compare the work motivation of personnel; and 3) propose guidelines for developing and enhancing personnel's work motivation. This study employed a quantitative research approach. The population consisted of 340 personnel working at Bueng Kan Municipality, and the entire population was included in the study. The research instrument used for data collection was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.933. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using the t-test and F-test.

The results of the study revealed:

1. Work motivation of local government personnel in Bueng Kan Municipality Overall, the average score was high ($\mu = 3.66$). When considering each aspect, the highest average score was Policy and Administration ($\mu = 4.59$), followed by Recognition ($\mu = 3.85$), and the lowest average score was Work Achievement ($\mu = 3.37$).

2. Results of a comparison of the work motivation of local government personnel in Bueng Kan Municipality, classified by gender, age, education level, position type, and average monthly income, revealed that personnel of different genders had significantly different motivations for working in local government organizations in Bueng Kan Municipality at the 0.05 level. However, personnel with different ages, education levels, position types, and average monthly income showed no difference in motivation for working in local government organizations in Bueng Kan Municipality.

3. Suggestions for improving work motivation among local government personnel in Bueng Kan Municipality include developing individual/departmental work plans with goals aligned with the municipality's development plan.

Keywords: Work motivation, local government organizations, personnel.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

วัชรพล วะเกิดเป้ง^{1*} และ โกศล สอดส่อง²

^{1, 2, 3} วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) เสนอแนวทางในการพัฒนาสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบึงกาฬ 340 คน ซึ่งผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าที (t-test) และใช้สถิติเอฟ (f-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.59$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.85$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.37$)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้แก่ จัดทำแผนปฏิบัติงานรายบุคคล/รายฝ่าย โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเทศบาล

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, บุคลากร

© 2026 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

บทนำ

ในสภาวะการณปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้สภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมส่งผลให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ การที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นบรรลุเป้าหมายนั้นบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น องค์กรจะต้องมีการดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น และการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จำเป็นที่จะต้องมีการใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากร

ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานของตนเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จต่อไปการจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิค ตลอดจนสิ่งสมประสพการณ์จากชีวิตจริง เพื่อที่จะกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั่วไปในองค์กรต่าง ๆ ก็สมควรต้องศึกษาการจูงใจเพื่อที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรและองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่จะเข้าใจและจัดโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่มีประสิทธิผล เนื่องจากบทบาทของแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในที่ทำงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอีกประการหนึ่งขององค์กร ที่จะต้องสร้างสรรค์การจูงใจในองค์กร เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยจะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น ความเดือดร้อนของบุคลากรในองค์กรได้ และจะทำให้บุคลากรในองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (ณัฐพัชร ลาภบำรุงวงศ์, 2562)

ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญก่อให้เกิดผลประโยชน์ในฐานะที่ บุคลากรเป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎี การจูงใจของ Herzberg โดย Herzberg พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะ เป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันกับองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่ กับองค์กรต่อไปองค์กรก็จะได้รับประโยชน์ ตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดความท้อแท้ขาดขวัญและกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายและสิ้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มีขอบ ทุจริต คอร์รัปชัน หรือทำงานเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลเสียหายต่อประชาชนและองค์กร (Maslow, 1954)

ในปัจจุบันแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้ใจคนอื่นได้ดียิ่งจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ความสำคัญของแรงจูงใจต่อการบริหารมีสำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน เสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสร้างความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (นรา สมประสงค์, 2544)

การที่บุคคลมีแรงจูงใจที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การแสดงความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรได้ การที่องค์กรไม่สามารถจัดหาแรงจูงใจที่เพียงพอและเหมาะสมให้แก่บุคลากร อาจทำให้เกิดปัญหาตามมา เช่น ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหรือแม้กระทั่งความรู้สึกเบื่อหน่ายและท้อแท้ ซึ่งอาจนำไปสู่ผลกระทบที่ร้ายแรง เช่น การทุจริต การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว หรือการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ ส่งผลเสียต่อทั้งตัวบุคลากรเองและองค์กรปัญหาที่เกิดจากการขาดแรงจูงใจมักเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจในการบริการประชาชน การที่บุคลากรในองค์กรขาดความกระตือรือร้นหรือไม่ใส่ใจในงานอาจทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานหรือการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน ส่งผลให้ประชาชนไม่ได้รับบริการที่มีคุณภาพ (กฤตภาสิน มิ่งโสภา, 2564)

การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระยะที่ผ่านมาปรากฏว่ายังไม่มี ความคล่องตัว และประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่ รับผิดชอบ ประสพการณ์ในการทำงานของบุคลากร สภาพการทำงานผลประโยชน์คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ส่งผลให้

การปฏิบัติงานของพนักงานยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ใช้ความพยายามเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นอย่างเต็มที่ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2547)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย ประชากร ได้แก่ ข้าราชการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน 340 คน มีหน้าที่และอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น บริการพื้นฐาน จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ การจราจร การไฟฟ้า การประปา และการสื่อสาร การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การส่งเสริมเศรษฐกิจ การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น บุคลากรจำนวนมากได้มีการทุ่มเทเสียสละอุทิศตน ทำหน้าที่ด้วยความเข้มแข็งจนทำให้ภารกิจหลาย ๆ ประการบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารแต่มีบุคลากรบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งขาดความรับผิดชอบ การทำงานที่ไม่มีความกระตือรือร้น ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากนิสัยส่วนตัวที่ปลูกฝังมานาน แต่อีกส่วนหนึ่งอาจมาจากแรงจูงใจในการทำงานหรือบางครั้งอาจไม่มีขวัญกำลังใจทำงานไปโดยไม่มีมีความคาดหวัง การสื่อสารไม่ชัดเจน และขาดแนวทางแบ่งงานหรือให้มีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรรู้สึกไม่เกี่ยวข้องกัยเป้าหมายองค์กร โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มักมีจำกัด การเลื่อนตำแหน่งช้า หรือไม่มีชัดเจน ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจด้านอนาคต (เทศบาลเมืองบึงกาฬ, 2568)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนด้านการสรรหา พัฒนา และรักษาบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมกับความต้องการ เมื่อทราบว่าการวิจัยใดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร เช่น ความก้าวหน้าในสายงาน รายได้ หรือบรรยากาศในการทำงาน ก็สามารถวางแผนกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมถึงเป็นแนวทางในการวางแผนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านการกายภาพและด้านจิตใจ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และจ้างเหมาบริการ จำนวน 340 คน ซึ่งผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด (เทศบาลเมืองบึงกาฬ, 2568)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะคำถามปลายเปิดและปลายปิด เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Work performance)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Nature of work performed)
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ด้านความก้าวหน้า (Advancement)
6. ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and Management)
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Management and Supervision)
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relationships with Coworkers)
9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง (Working Conditions and Security)
10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits)

เป็นคำถามที่มีคำตอบให้ผู้ตอบเขียนเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของตนเอง โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นชนิดเลือกตอบ ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของไลเคิร์ท (Likert's scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ แต่ละระดับให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question) ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

3.4 บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพิษณุพนธ์ ถึงผู้บริหารเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองบึงกาฬ

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลเมืองบึงกาฬ โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5 วัน

4.3 จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 340 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 340 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยใช้วิธีการทางสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล ดังนี้

5.1 การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

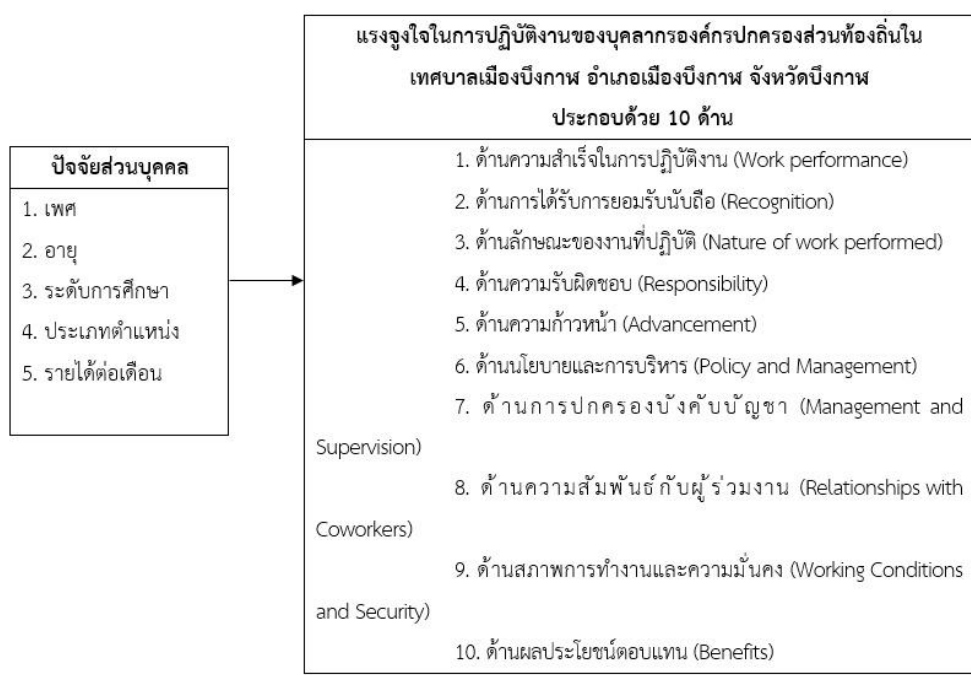
5.2 การใช้สถิติในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และนำไปแปลความหมายเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5.3 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ T-test โดยการทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และสถิติ F-test (One-way Anova) โดยการทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบมีความแตกต่างรายคู่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจะทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน และแตกต่างกันอย่างไร ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

5.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด แล้วสรุปเป็นประเด็นรายชื่อ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 55.88 อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.41 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา คิดเป็นร้อยละ 77.65 มีประเภทตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 43.82 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.94

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.59$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.85$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.37$) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3. ท่านตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์กรคาดหวัง ($\mu = 3.69$) รองลงมา คือ ข้อ 4. ท่านรู้สึกว่าความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\mu = 3.35$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 3.25$)

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7. ท่านมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นเมื่อได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.04$) รองลงมา คือ ข้อ 8. ท่านรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu = 3.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 9. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนหรือรับผิดชอบงานสำคัญ ($\mu = 3.54$)

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 13. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ($\mu = 3.66$) รองลงมา คือ ข้อ 11. งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลายและไม่ซ้ำซากจำเจ ($\mu = 3.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 14. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน ($\mu = 3.44$)

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 20. ท่านมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเองก่อนขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ($\mu = 3.94$) รองลงมา คือ ข้อ 17. ท่านมีความตั้งใจในการทำงานให้เสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด ($\mu = 3.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 19. ท่านมีความกระตือรือร้นในการรับผิดชอบงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\mu = 3.41$)

2.5 ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.44$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 24. ท่านมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเองอย่างชัดเจน ($\mu = 3.53$) รองลงมา คือ ข้อ 25. ท่านรู้สึกว่าองค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน ($\mu = 3.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 22. ท่านมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายงานราชการ ($\mu = 3.38$)

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.59$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 27. ท่านรู้สึกว่านโยบายขององค์กรมีความเป็นธรรมและส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.75$) รองลงมา คือ ข้อ 26. ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารขององค์กรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ($\mu = 4.66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 29. ท่านรู้สึกว่าองค์กรมีการสื่อสารนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\mu = 4.39$)

2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 33. ท่านสามารถพูดคุยหรือปรึกษาปัญหาการทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างเปิดเผย ($\mu =$

3.69) รองลงมา คือ ข้อ 34. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชามีภาวะผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร ($\mu = 3.35$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 31. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความสำคัญกับธรรมเนียมในการบริหารและการตัดสินใจ ($\mu = 3.25$)

2.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 37. ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ($\mu = 3.78$) รองลงมา คือ ข้อ 39. ท่านรู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\mu = 3.95$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 36. ท่านรู้สึกพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.63$)

2.9 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 41. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.66$) รองลงมา คือ ข้อ 44. ท่านรู้สึกว่าการมีมาตรการที่ดีในการดูแลความปลอดภัยและสุขภาพของบุคลากรในขณะปฏิบัติงาน ($\mu = 3.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 42. ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งงานและรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ($\mu = 3.41$)

2.10 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 48. ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นเมื่อมีโอกาสได้รับเงินรางวัล ค่าตอบแทนพิเศษ หรือโบนัส ($\mu = 3.61$) รองลงมา คือ ข้อ 46. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ($\mu = 3.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 50. ท่านรู้สึกว่าการได้รับผลตอบแทนจูงใจส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของตน ($\mu = 3.41$)

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ 1) จัดทำแผนปฏิบัติงานรายบุคคล/รายฝ่าย โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเทศบาล 2) สนับสนุนให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารแสดงความขอบคุณและให้การยอมรับกับผู้ที่บังคับบัญชาเป็นประจำ 3) จัดให้มีการหมุนเวียนงานในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนทักษะและลดความเบื่อหน่าย 4) ส่งเสริมให้มีนโยบายที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มากกว่าระบบอาวุโส และ 4) ปลุกฝังแนวคิดเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความรับผิดชอบร่วมกัน

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อาจสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร รวมถึงระบบผลตอบแทนและสิ่งจูงใจอื่น ๆ ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในแต่ละระดับหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่อาจส่งผลให้แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ การมีผู้นำที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร สนับสนุนการพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพ ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ก็เป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน อีกทั้งงานในองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นการให้บริการประชาชนในพื้นที่โดยตรง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ของตนเอง รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมได้จริง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจจากภายใน (intrinsic motivation) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ยั่งยืนและมีผลต่อคุณภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Maslow, 1943) ซึ่งเสนอว่า แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้น ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐาน เช่น ค่าตอบแทนและความมั่นคงในชีวิต ไปจนถึงความต้องการระดับสูง เช่น การยอมรับและการประสบความสำเร็จ จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจทั้งในด้านค่าตอบแทน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยอมรับ ซึ่งบ่งชี้ว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg, 1959) ซึ่งแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ และความสำเร็จ และ ปัจจัยคงสภาพ (Hygiene Factors) เช่น ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยพบว่า บุคลากรในเทศบาลเมืองบึงกาฬมีความพึงพอใจในทั้งสองปัจจัย ส่งผลให้แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัตน์ จงบุญ และ บุญเหลือ บุปผามาลา (2565) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($= 3.48$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในการทำงาน ($= 3.70$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($= 3.67$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเท่ากัน คือด้านความก้าวหน้า ($= 3.29$) และด้านประโยชน์ตอบแทน ($= 3.29$) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนอง

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า เพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอาจมีสาเหตุจากความแตกต่างด้านบทบาททางสังคม ความคาดหวังทางวัฒนธรรม หรือประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง เพศชายอาจมีแรงจูงใจในการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ความก้าวหน้าในสายงาน หรือความท้าทาย ในขณะที่เพศหญิงอาจให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน ส่งผลให้แรงจูงใจที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานแตกต่างกันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทรา สถาปัตต์ (2562) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ พบว่าเพศเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้หญิงและผู้ชายอาจมีแรงจูงใจและวิธีการตอบสนองต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกันตามบทบาททางสังคมและวัฒนธรรมที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสนับสนุนแนวคิดของ Herzberg (1959) ในทฤษฎีสองปัจจัย ที่ระบุว่าปัจจัยที่กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานนั้นอาจมีความแตกต่างกันตามบริบทส่วนบุคคล เช่น เพศ ซึ่งส่งผลต่อความต้องการและลักษณะของแรงจูงใจที่แต่ละบุคคลต้องการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในองค์กร

2.2 บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานภายในองค์กร แม้บุคลากรจะมีความแตกต่างกันในด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทของตำแหน่งงาน รวมถึงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แต่บุคลากรก็ยังคงแสดงแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก อาจสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยบางประการที่ส่งผลในระดับองค์กรและวัฒนธรรมการทำงานโดยรวม ปัจจัยแรกที่น่าจะอธิบายได้คือ ค่านิยมร่วมและบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กร ที่เอื้อต่อความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง สิ่งเหล่านี้อาจมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพราะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีเป้าหมายร่วมกับองค์กร และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอย่างเทศบาลเมืองบึงกาฬอาจมี ระบบคุณธรรมและความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความหวังและแรงจูงใจในการทำงาน แม้ว่ารายได้หรือระดับการศึกษาจะต่างกัน แต่หากมีความมั่นใจว่าจะได้รับโอกาสในการเติบโตอย่างเท่าเทียม ย่อมทำให้แรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันมากนัก อีกประการหนึ่งคือ ความรู้สึกของการ "ตอบแทนชุมชน" ซึ่งเป็นแรงผลักดันภายในของบุคลากรในองค์กรท้องถิ่นหลายคน แม้จะมีความแตกต่างกันในด้านส่วนบุคคล แต่เมื่อทำงานใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่เดียวกัน ความผูกพันต่อชุมชนและความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นอาจเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ ทำให้แรงขับเคลื่อนภายในเหล่านี้มีอิทธิพลมากกว่าความแตกต่างทางกายภาพหรือเศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลศักดิ์ อินทสนธิ และอภิชาติ พานสุวรรณ (2568) วิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มบุคลากรตามระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเนติรักษ์ มณีวงศ์จิตร (2565) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีการแตกต่างกันในด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ย และตัวแปรประชากรศาสตร์อื่นๆ แต่แรงจูงใจในการทำงานของพวกเขาโดยรวมก็ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.59$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.85$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.37$)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้แก่ จัดทำแผนปฏิบัติงานรายบุคคล/รายฝ่าย โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเทศบาล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การส่งเสริมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานราชการท้องถิ่น สร้างโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองและพัฒนางานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์

1.2 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยพัฒนาสิ่งแวดล้อมการทำงานให้มีความสะดวกสบาย และปลอดภัย ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีความผูกพัน ให้มีความสำคัญกับการสื่อสารที่ชัดเจน และเปิดกว้างระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

1.3 การให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยมีระบบให้รางวัลที่เหมาะสม เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น โบนัส หรือ การเลื่อนขั้น ประกาศยกย่องความสำเร็จของบุคลากรอย่างเป็นทางการและสาธารณะ สร้างแรงจูงใจด้วยการให้โอกาสรับผิดชอบงานสำคัญหรือโครงการพิเศษ

1.4 การจัดการงานและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมให้คำแนะนำในการปรับปรุง สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อ
ดูว่าแรงจูงใจส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร

2.2 ควรทำการศึกษาวินิจฉัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้บริหารและ
เจ้าหน้าที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา . (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209-222.
- กมลศักดิ์ อินทสนธิ์ และอภิชาติ พานสุวรรณ. (2568). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. *วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์*, 6(2),
189–203.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2547). *ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547*.
กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 9(2), 161-171.
- เทศบาลเมืองบึงกาฬ. (2568). *ข้อมูลทั่วไป*. เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ.
- นรา สมประสงค์. (2548). *หน่วยที่ 12 การบริหารแบบมีส่วนร่วม. ใน ประมวลสาระฉบับเพิ่มเติมวิชาทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติ
ในการบริหารการศึกษา. หน่วยที่ 7-12. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.*
- นิติศักดิ์ ปานปรง. (2567). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์. (สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).*
- สุภัทรา สถาปัตย์. (2562). *การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).*
- Herzber,F., Mausmer,B.,& Synderman,B. (1959). *The motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivational and Personality*. New York.