



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

นันทกัทธ งามผล¹, รนฤฤต โพธิ์เงิน²



บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กรอบแนวคิดใช้แนวคิดทฤษฎีของ Herzberg ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 447 คน นำมาเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซี่ และมอร์แกน ได้จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากถึง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อาชีพ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร เพราะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากบุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ควบคู่กับแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ในทางกลับกัน หากบุคลากรขาดแรงจูงใจหรือความผูกพัน อาจนำไปสู่ปัญหาผลการปฏิบัติงานที่ลดลง การเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง และความล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (คันคร แสงศรีจันทร์, 2550) องค์กรหรือองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรหลัก ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการจัดการ โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร ผู้บริหารจึงควรกำหนดแนวทางและกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ (วิเชียร วิทยอุดม, 2547) แรงจูงใจมีบทบาทโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ระดับความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร หากองค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมและนโยบายที่สนับสนุนแรงจูงใจได้อย่างเหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และพร้อมอุทิศตนเพื่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว (วิโรจน์ สว่างเดือน, 2547) องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ให้บริการประชาชนอย่างใกล้ชิด ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจึงส่งผลโดยตรงต่อภาพลักษณ์องค์กรและระดับความพึงพอใจของประชาชน

ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงมีความสนใจที่จะวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยคาดหวังว่าผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน อันจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจที่เหมาะสม นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 474 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 205 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) และอ้างอิงข้อมูลจำนวนบุคลากรจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี (2568)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ศึกษาได้ทบทวนเอกสารที่มีอยู่แล้ว และปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและลักษณะของบุคลากรภายในหน่วยงาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ครอบคลุมปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่าโดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาณิชชรี สมพันธ์ (2566) ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการบรรลุผลสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับด้านความสำเร็จ พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ได้รับความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชา และดำเนินงานแล้วเสร็จตามกรอบเวลา สอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของชญาณิชชรี สมพันธ์ (2566) ที่ระบุว่าการประสบความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุด ด้านการยอมรับนับถือมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรได้รับการยอมรับทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นด้านความคิดเห็นหรือความสามารถในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาดังกล่าว ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะประเด็นการเลื่อนขั้นตามผลการปฏิบัติงานและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แม้โอกาสในการเข้ารับการศึกษาอบรมจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น แต่ยังคงอยู่ในเชิงบวก ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชญาณิชชรี สมพันธ์ (2566) ด้านความรับผิดชอบพบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคลากร อีกทั้งเปิดโอกาสให้ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แม้ระดับความเป็นอิสระในการตัดสินใจจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น แต่ยังคงอยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของชญาณิชชรี สมพันธ์ (2566) ด้านความรับผิดชอบพบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานส่วนใหญ่เหมาะสมกับความสามารถและเอื้อให้แสดงศักยภาพ แม้ความก้าวหน้าของงานจะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มนี้ แต่โดยรวมยังสะท้อนแรงจูงใจที่ดี โดยสรุป ผลการวิจัยยืนยันว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ

เอกสารอ้างอิง

- คันคร แสงศรีจันทร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบล บ้านดู่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ชญาณิชชรี สมพันธ์ (2566) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สว่างเดือน. (2547). "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. [เว็บไซต์].
- สืบค้นเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://pathumpao.go.th/> และ http://www.pathumthani.go.th/new_web/webplan/image/5.pdf ออบ จ.ปทุมธานี +1
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

