

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเทศบาลตำบลบางปู จังหวัดสมุทรปราการ¹
Guidelines for Enhancing Work Motivation of Personnel
at the Office of Bang Pu Subdistrict Municipality, Samut Prakan Province

กมลชนก พรหมทอง**
Kamolchanok Phromthong
6614832042@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ (2) เสนอแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในอาชีพมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเช่นกัน แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมประกอบด้วยการพัฒนาระบบประเมินผลงานที่โปร่งใส การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับศักยภาพขององค์กรผ่านประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การเสริมสร้าง; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; บุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู

Keyword: Enhancing; Work Motivation; Personnel at the Office of Bang Pu Subdistrict Municipality

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การสร้างและธำรงรักษาแรงจูงใจให้กับบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร แรงจูงใจในการทำงานแบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ แรงจูงใจภายใน ซึ่งเกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณ ความรู้สึกนึกคิด และทัศนคติส่วนบุคคล ที่อาจยากต่อการหยั่งรู้ได้อย่างชัดเจน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถแยกแยะและตอบสนองได้ เช่น สิ่งของรางวัล ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การยอมรับ หรือแม้กระทั่งความต้องการลาภ ยศ สรรเสริญ ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดจึงต้องมีความเข้าใจในความต้องการที่หลากหลายของบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้พวกเขาทุ่มเทศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรหรือระเบียบแบบแผนและวิธีการที่กำหนดไว้เท่านั้น แม้ว่าทั้งสองปัจจัยนี้จะเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็น แต่ก็ไม่สามารถรับประกันได้ว่างานจะสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายเสมอไป เนื่องจากการทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีชีวิตจิตใจและความนึกคิด หากบุคลากรขาดศรัทธาหรือความผูกพันกับงาน ผลงานที่ออกมาย่อมไม่มีเสถียรภาพและอาจไม่ได้คุณภาพตามที่คาดหวังในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีศรัทธาในงาน เข้าใจถึงประโยชน์ของงาน และมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ผลงานที่ได้ก็จะมีคุณภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ด้วยเหตุนี้ แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน การจูงใจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีภารกิจหลักในการ "บำบัดทุกข์ บำรุงสุข" ให้กับประชาชน การมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงและพร้อมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ย่อมช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงในทางกลับกัน หากบุคลากรขาดแรงจูงใจและความพึงพอใจ อาจทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการให้บริการและพัฒนาท้องถิ่น

สำนักงานเทศบาลตำบลบางปู เป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจหลักในการให้บริการสาธารณะและพัฒนาพื้นที่ในเขตเทศบาล ในการปฏิบัติงานจริงบุคลากรอาจเผชิญกับปัจจัยหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของนโยบาย การบริหารงาน สภาพแวดล้อม เงินเดือน หรือแม้กระทั่งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อแรงจูงใจในการทำงาน การทำความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยให้เทศบาลสามารถกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และยกระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

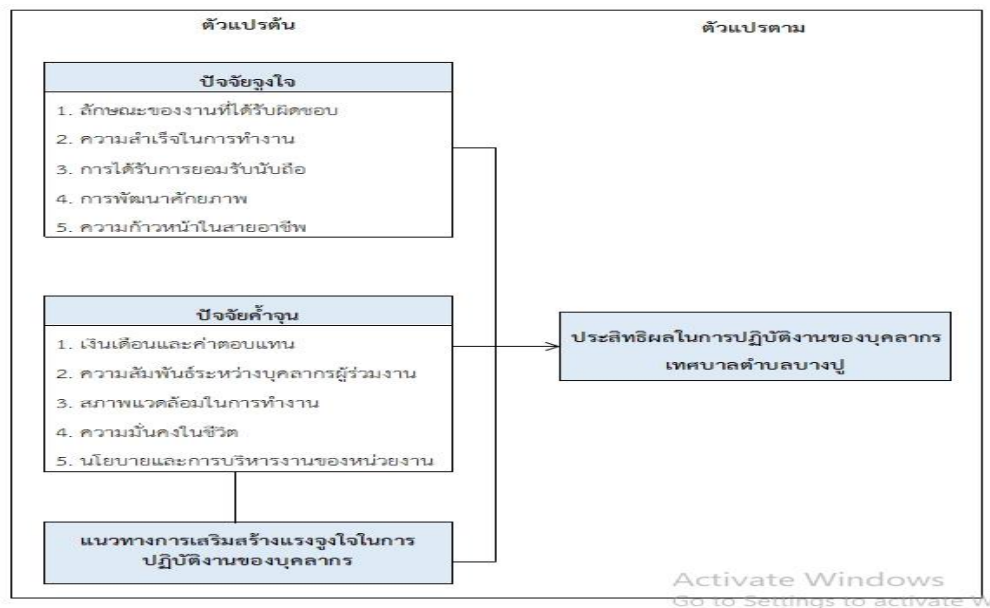
1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู
2. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านค่าจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- สมมติฐานที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู

กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจ ถูกนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดการวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู และนำข้อมูลที่ได้มาทำการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู จำนวน 659 คน (ข้อมูล ณ เดือน เมษายน 2568) โดยผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 249 คน การเก็บข้อมูลดำเนินการโดยเผยแพร่แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ให้กับบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน และนำแบบสอบถามที่ตอบกลับครบถ้วนจำนวน 249 ชุดมาใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งถือเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มใจ/สะดวก (Convenience / Voluntary Sampling) ที่ได้จำนวนครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และระบุตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา
2. พัฒนาแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยออกแบบเป็นคำถามแบบปลายเปิดที่เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของการวิจัย และมีคำถามแบบปลายเปิดสำหรับวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 3) ปัจจัยสนับสนุนในการทำงาน และ 4) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามรวมทั้งสิ้น 41 ข้อ ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท 5 ระดับ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และประเมินระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งไม่รวมอยู่ในกลุ่มตัวอย่างหลัก เพื่อประเมินความชัดเจนของถ้อยคำ ลำดับของข้อคำถาม และความเข้าใจ

ของผู้ตอบ จากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.87 หรือคิดเป็น 87% แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ในระดับสูง เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงในภาคสนาม ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ในการศึกษาต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 แนวทางหลัก ดังนี้

1. **การจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง :** ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู จำนวนทั้งสิ้น 249 คน แบบสอบถามจัดทำในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถามและการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้เผยแพร่แบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ผลการเก็บข้อมูลพบว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วนจำนวน 249 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ซึ่งข้อมูลทั้งหมดอยู่ในสภาพสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทันที จากนั้นจึงดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นของกระบวนการวิจัย

2. **การจัดเก็บข้อมูลจากเอกสารและแหล่งวิชาการ :** นอกจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งวิชาการต่าง ๆ เพื่อประกอบการวางแผนแนวคิดและวิเคราะห์ผลการวิจัยให้มีความครบถ้วนและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดยรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ วารสารวิชาการ รวมถึงสื่อสิ่งพิมพ์และแหล่งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ในการอธิบาย สนับสนุน และเปรียบเทียบกับผลการศึกษาที่ได้จากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมทั้งใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (เฉลิมพล ศรีวงษ์, 2567, หน้า 94 - 95) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. **ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล** ของผู้ตอบแบบสอบถามจากการจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.83 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 40.56 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 48.19 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 38.15 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-4 ปี ร้อยละ 39.36

2. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อบุคลากร

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถหรือตำแหน่ง ร้อยละ 36.15 ปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพของตนเอง ร้อยละ 33.73 การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม ร้อยละ 37.35 และลักษณะของงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาอย่างเต็มที่ ร้อยละ 32.53 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยจิตใจ (N=249)

ด้านลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
1.งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสนใจและความถนัดหรือตรงตามตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง	61 (24.50%)	90 (36.15%)	71 (28.51%)	22 (8.84%)	5 (2.01%)
2. ปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพของตนเอง	58 (23.29%)	84 (33.73%)	74 (29.72%)	25 (10.04%)	8 (3.21%)
3. ฉันทสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม	70 (28.11%)	93 (37.35%)	67 (26.91%)	14 (5.62%)	5 (2.01%)
4. ลักษณะของงานเปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ความรู้ความสามารถ และสติปัญญาอย่างเต็มที่	56 (22.49%)	81 (32.53%)	75 (30.12%)	27 (10.84%)	10 (4.02%)

2.2 สำหรับปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความสามารถในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายร้อยละ 38.15 ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พึงพอใจและสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 30.12 และงานที่ปฏิบัติสำเร็จมีคุณค่าและสร้างประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ 32.53 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความถี่และร้อยละกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยจิตใจ (N=249)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
5. ฉันทสามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	60 (24.10%)	95 (38.15%)	70 (28.11%)	18 (7.23%)	6 (2.41%)
6. ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พึงพอใจและสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา	40 (16.06%)	75 (30.12%)	74 (29.72%)	32 (12.85%)	12 (4.82%)
7. งานที่ปฏิบัติสำเร็จมีคุณค่าและสร้างประโยชน์ต่อองค์กร	38 (15.26%)	70 (28.11%)	67 (26.91%)	35 (14.06%)	14 (5.62%)

2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ร้อยละ 35.34 การได้รับการยอมรับในผลงานและความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 32.93 รู้สึกว่าองค์กรเห็นคุณค่าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ร้อยละ 32.13 และความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานหรืองานในหน้าที่ ร้อยละ 36.15 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยจิตใจ (N=249)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
8. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน	65 (26.10%)	88 (35.34%)	68 (27.31%)	20 (8.03%)	8 (3.21%)
9. การได้รับการยอมรับในผลงานและความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	52 (20.88%)	75 (30.12%)	82 (32.93%)	28 (11.24%)	12 (4.82%)
10. ความรู้สึกว่าองค์กรเห็นคุณค่าในบทบาทและหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ	48 (19.28%)	70 (28.11%)	80 (32.13%)	34 (13.65%)	17 (6.83%)
11. ความรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งงานหรืองานในหน้าที่	70 (28.11%)	90 (36.15%)	60 (24.10%)	20 (8.03%)	9 (3.61%)

2.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเฉพาะโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 32.93 โอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 36.15 หลักสูตรฝึกอบรมที่เข้าร่วมมีความจำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของงาน ร้อยละ 34.14 และการผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่วยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจร้อยละ 32.93 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยจิตใจ (N=249)

ด้านการพัฒนาศักยภาพ	ระดับแรงจูงใจ				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
12. ฉันมีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	52 (20.88%)	78 (31.33%)	82 (32.93%)	25 (10.04%)	12 (4.82%)
13. ฉันมีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	60 (24.10%)	90 (36.15%)	70 (28.11%)	20 (8.03%)	9 (3.61%)
14. หลักสูตรฝึกอบรมที่เข้าร่วมมีความจำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของงาน	55 (22.09%)	85 (34.14%)	72 (28.92%)	24 (9.64%)	13 (5.22%)
15. การผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรช่วยให้ฉันสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจ	58 (23.29%)	82 (32.93%)	75 (30.12%)	21 (8.43%)	13 (5.22%)

2.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเฉพาะมีโอกาเลื่อนขั้นหรือได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ร้อยละ 35.34 มีความเชื่อว่าความรู้และความสามารถของตนเองจะทำให้มีโอกาก้าวหน้าในสายงาน ร้อยละ 36.15 และความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นแรงจูงใจให้ฉันตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ร้อยละ 32.13 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยจูงใจ (N=249)					
ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับแรงจูงใจ				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
16. ฉันเห็นว่าตนเองมีโอกาเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถและผลงาน	40 (16.06%)	62 (24.90%)	88 (35.34%)	40 (16.06%)	19 (7.63%)
17. เกณฑ์หรือระบบการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานมีความชัดเจนและยุติธรรม	38 (15.26%)	64 (25.70%)	90 (36.15%)	36 (14.46%)	21 (8.43%)
18. ฉันเชื่อว่าความรู้และความสามารถของตนเองจะทำให้มีโอกาก้าวหน้าในสายงาน	65 (26.10%)	90 (36.15%)	70 (28.11%)	17 (6.83%)	7 (2.81%)
19. ความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นแรงจูงใจให้ฉันตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	55 (22.09%)	80 (32.13%)	75 (30.12%)	26 (10.44%)	13 (5.22%)

2.6 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อบุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับ มาก (สูงที่สุด) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ส่วนลำดับถัดมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง เช่นเดียวกัน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจโดยรวม			
ผลวิเคราะห์ระดับจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบ	3.42	0.604	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.37	0.655	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.53	0.818	มาก
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	3.04	0.641	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.36	0.590	ปานกลาง
รวม	3.34	0.661	ปานกลาง

3. ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อบุคลากร

3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ร้อยละ 34.14 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ร้อยละ 36.15 และเงินรางวัลหรือประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ (เช่น โบนัส) อยู่ในระดับที่พึงพอใจ ร้อยละ 32.13 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน (N=249)					
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	ระดับแรงจูงใจ				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
1. เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	75 (30.12%)	85 (34.14%)	55 (22.09%)	24 (9.64%)	10 (4.02%)
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบ	70 (28.11%)	90 (36.15%)	52 (20.88%)	25 (10.04%)	12 (4.82%)
3. เงินรางวัลหรือประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ (เช่น โบนัส) อยู่ในระดับที่พึงพอใจ	58 (23.29%)	80 (32.13%)	60 (24.10%)	30 (12.05%)	21 (8.43%)

3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเฉพาะความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน ร้อยละ 35.34 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ร้อยละ 36.15 ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจัง ร้อยละ 36.15 และผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นธรรม ร้อยละ 32.13 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน (N=249)					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรผู้ร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
23. ฉันมีความรู้สึกเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน	40 (16.06%)	62 (24.90%)	88 (35.34%)	40 (16.06%)	19 (7.63%)
24. เพื่อนร่วมงานของฉันให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน	38 (15.26%)	64 (25.70%)	90 (36.15%)	36 (14.46%)	21 (8.43%)
25. ผู้บังคับบัญชาของฉันให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจัง	65 (26.10%)	90 (36.15%)	70 (28.11%)	17 (6.83%)	7 (2.81%)
26. ผู้บังคับบัญชาของฉันมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	55 (22.09%)	80 (32.13%)	75 (30.12%)	26 (10.44%)	13 (5.22%)

3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความเข้าใจในลักษณะวัฒนธรรมขององค์กร ร้อยละ 32.13 องค์กรมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ ร้อยละ 36.95 องค์กรมีระบบแสงสว่าง อากาศ และความสะอาดที่เหมาะสมต่อการทำงาน ร้อยละ 30.12 สภาพแวดล้อมโดยรวมภายในสำนักงานเอื้อต่อความปลอดภัยและความสบายใจของบุคลากร ร้อยละ 32.13 และองค์กรมีความสงบไม่มีเสียงดังรบกวน ร้อยละ 34.14 ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (N=249)					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
27. ฉันมีความเข้าใจในลักษณะวัฒนธรรมขององค์กร	52 (20.88%)	82 (32.93%)	80 (32.13%)	25 (10.04%)	10 (4.02%)
28. องค์กรของฉันมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอและเหมาะสมสำหรับการทำงาน	70 (28.11%)	92 (36.95%)	58 (23.29%)	20 (8.03%)	9 (3.61%)
29. องค์กรของฉันมีระบบแสงสว่าง อากาศ และความสะอาดที่เหมาะสมต่อการทำงาน	55 (22.09%)	75 (30.12%)	72 (28.92%)	32 (12.85%)	15 (6.02%)
30. สภาพแวดล้อมโดยรวมภายในสำนักงานเอื้อต่อความปลอดภัยและความสบายใจของบุคลากร	58 (23.29%)	80 (32.13%)	75 (30.12%)	24 (9.64%)	12 (4.82%)
31. องค์กรของฉันมีความสงบไม่มีเสียงดังรบกวน	40 (16.06%)	65 (26.10%)	85 (34.14%)	36 (14.46%)	23 (9.24%)

3.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเฉพาะชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ร้อยละ 32.93 มีความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงระยะยาว ร้อยละ 34.14 และ ไม่ถูกกดดันให้โยกย้ายหรือออกจากงาน ร้อยละ 30.12 ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต (N=249)					
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับแรงจูงใจ				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
32. ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้ฉันเลือกปฏิบัติงานในองค์กร	40 (16.06%)	75 (30.12%)	82 (32.93%)	34 (13.65%)	18 (7.23%)
33. ความมั่นใจว่าตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงในระยะยาว	52 (20.88%)	85 (34.14%)	70 (28.11%)	26 (10.44%)	16 (6.43%)
34. การไม่ถูกกดดันให้โยกย้ายหรือออกจากงาน	38 (15.26%)	70 (28.11%)	75 (30.12%)	40 (16.06%)	26 (10.44%)

3.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะผู้บริหารมีการวางแผนและบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ร้อยละ 36.15 นโยบายของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและไม่ซับซ้อน ร้อยละ 34.14 หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ร้อยละ 38.15 และ หน่วยงานมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 32.13 ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าความถี่ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน (N=249)					
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของหน่วยงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
16. ผู้บริหารมีการวางแผนและบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	65 (26.10%)	90 (36.15%)	60 (24.10%)	22 (8.84%)	12 (4.82%)
17. นโยบายของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและไม่ซับซ้อน	42 (16.87%)	70 (28.11%)	85 (34.14%)	30 (12.05%)	22 (8.84%)
18. หน่วยงานของฉันทมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจได้ง่าย	75 (30.12%)	95 (38.15%)	50 (20.08%)	18 (7.23%)	11 (4.42%)
19. หน่วยงานมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างต่อเนื่องและโปร่งใส	55 (22.09%)	80 (32.13%)	75 (30.12%)	24 (9.64%)	15 (6.02%)

3.6 ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อบุคลากรฯ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีระดับมาก (สูงที่สุด) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในชีวิต และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรผู้ร่วมงาน ซึ่งอยู่ในระดับ มาก เช่นกัน ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในชีวิต และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีแนวโน้มส่งเสริมความมั่นใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนโดยรวม			
ผลวิเคราะห์ระดับค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.50	0.913	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรผู้ร่วมงาน	3.41	0.565	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.45	0.43	มาก
ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.44	0.795	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	2.87	0.822	ปานกลาง
รวม	3.33	0.747	ปานกลาง

4. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ตามตารางที่ 14 รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 ความถี่และร้อยละกลุ่มตัวอย่าง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (N=249)					
แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
1. องค์กรมีนโยบายและแนวทางที่สนับสนุนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างชัดเจน	40 (16.06%)	100 (40.16%)	80 (32.13%)	20 (8.03%)	9 (3.61%)
2. องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดหรือเสนอแนวทางการปรับปรุงการทำงาน	45 (18.07%)	95 (38.15%)	78 (31.33%)	22 (8.84%)	9 (3.61%)
3. การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง	35 (14.06%)	98 (39.36%)	85 (34.14%)	21 (8.43%)	10 (4.02%)

1. องค์กรมีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนในการสร้างแรงจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรมีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีร้อยละ 40.16 ตอบในระดับมาก และร้อยละ 16.06 ตอบในระดับมากที่สุด รวมเป็นร้อยละ 56.22 สะท้อนว่าองค์กรมีการสื่อสารและดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจได้ในระดับหนึ่ง แม้อาจยังมีช่องว่างในกลุ่มที่ตอบปานกลาง ซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 32.13 จึงควรส่งเสริมให้มีความชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. องค์กรเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางปรับปรุงงาน ร้อยละ 38.15 ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าองค์กรเปิดโอกาส ในระดับมาก และร้อยละ 18.07 มองว่าอยู่ในระดับมากที่สุด รวมเป็นร้อยละ 56.22 เช่นกัน สะท้อนว่าองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

3. ได้รับโอกาสพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในประเด็นนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมาก ร้อยละ 39.36 ระบุในระดับมาก และร้อยละ 14.06 ในระดับมากที่สุด รวมเป็นร้อยละ 53.42 แม้จะสะท้อนการรับรู้ในเชิงบวกต่อการพัฒนาและความก้าวหน้า แต่ยังมีร้อยละ 34.14 ตอบในระดับปานกลาง ซึ่งชี้ว่าควรมีการประเมินความต้องการด้านการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง และให้การสนับสนุนในรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก สะท้อนให้เห็นว่า แนวทางที่องค์กรนำมาใช้ในการส่งเสริมแรงจูงใจมีความเหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในระดับที่ดีโดยเฉพาะในด้านการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การมีนโยบายที่ชัดเจน และการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาในสายอาชีพ ล้วนมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงผลักดันภายใน ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วม และส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการรักษากำลังคนที่มีคุณภาพและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลวิเคราะห์ระดับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแนวทางการสร้างแรงจูงใจ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
รวมระดับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ	3.45	0.09	มาก

ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามตารางที่ 16 รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	R	R square	F	Sig
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจ	0.72	0.52	19.78	0.000
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค่าจ้าง	0.69	0.48	17.63	0.000
สมมติฐานที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.66	0.44	16.27	0.000

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีค่า R เท่ากับ 0.72 และค่า R Square เท่ากับ 0.52 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 52 ค่า F เท่ากับ 19.78 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ($p < 0.05$) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า การมีแรงจูงใจที่เหมาะสมสามารถส่งผลต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีค่า R เท่ากับ 0.69 และค่า R Square เท่ากับ 0.48 หมายความว่า ปัจจัยค่าจ้างสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 48 นอกจากนี้ ค่า F เท่ากับ 17.63 มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ($p < 0.05$) จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า การมีปัจจัยสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์ในองค์กร และสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า R เท่ากับ 0.66 และค่า R Square เท่ากับ 0.44 ซึ่งหมายความว่า แนวทางดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 44 ขณะเดียวกัน ค่า F เท่ากับ 16.27 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ($p < 0.05$) จึงสรุปได้ว่า แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจที่องค์กรใช้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะแนวทางที่เน้นการมีส่วนร่วม การพัฒนาอาชีพ และการสื่อสารนโยบายอย่างชัดเจน ย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การอภิปรายผล

ตามที่ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู จึงได้อภิปรายผลการวิจัยแยกตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางปูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีแรงจูงใจภายในจากความภาคภูมิใจในงานและความต้องการสร้างคุณค่าให้กับสิ่งที่ทำ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ชมชื่น สมประเสริฐ (2542) ที่ระบุว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดจากลักษณะงาน ระบบบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะยุทธวิธีในการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย การสะท้อนวิเคราะหฺตนเอง และการได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่ ซึ่งล้วนช่วยส่งเสริมแรงจูงใจภายใน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อังศนา อินแดน (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และโอกาสความก้าวหน้า มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่บุคลากรให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่มีความหมาย และความรับผิดชอบสูง อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาโดย จักรภพ ศรีมณี (2560) ที่ชี้ว่าความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และโอกาสความก้าวหน้า เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งยืนยันผลการวิจัยครั้งนี้ว่าปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่มีความหมาย และความรับผิดชอบ มีบทบาทอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการทำงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน เช่น ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา ล้วนส่งผลในระดับมากต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณัฐ ลิทธิจักร (2565) ที่ศึกษาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยค้ำจุน อาทิ นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในอาชีพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่อธิบายว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene Factors) แม้จะไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่การขาดปัจจัยเหล่านี้ย่อมนำไปสู่ความไม่พึงพอใจและลดทอนประสิทธิภาพการทำงาน ขณะเดียวกัน นันทนพ เข้มเพชร และพบสุข ชำของ (2561) ชี้ให้เห็นว่า สำหรับบุคลากรกลุ่ม Generation Y ในมหาวิทยาลัย ความผูกพันต่อการเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทน ความยุติธรรมในการบริหาร และบรรยากาศการทำงาน ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในกลุ่มบุคลากรภาครัฐได้เช่นกัน โดยเฉพาะในช่วงเปลี่ยนผ่านของวัยแรงงาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การส่งเสริมและพัฒนาอบรมทักษะอย่างต่อเนื่อง การให้รางวัลและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ตลอดจนการบริหารงานบุคคลอย่างเปิดเผยและโปร่งใส ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก วงษ์วิจิตร (2562) ซึ่งระบุว่าการสร้างแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก เช่น ความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของงานภาคสนามที่มีความท้าทายสูง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับข้อเสนอของ รัฐศิรินทร์ วงศ์กันท์ (2567) ที่ชี้ว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจควรดำเนินควบคู่กันทั้งการจัดการ “ปัจจัยค้ำจุน” ให้เพียงพอ เช่น การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน

บรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม และการบริหารจัดการอย่างเป็นธรรม ควบคู่ไปกับการเพิ่ม “ปัจจัยจูงใจ” เช่น โอกาสความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ และการมอบหมายงานที่มีความหมาย เพื่อให้บุคลากรเกิดทั้งความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นางสาวสุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร ซึ่งชี้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างประสิทธิผลในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้กับบุคลากรภาครัฐเช่นกัน โดยการเสริมแรงจูงใจควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งหมดนี้สะท้อนว่า การพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรควรเป็นการดำเนินงานแบบบูรณาการที่ผสมผสานการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานกับการเสริมสร้างคุณค่าของเนื้องาน เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ยั่งยืนและนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลบางปู ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบระบบสนับสนุนภายในองค์กรให้เหมาะสมทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ควรทบทวนและปรับปรุงการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารให้มีความชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยควรส่งเสริมการสื่อสารภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด และเพิ่มระบบติดตามประเมินผลนโยบายอย่างต่อเนื่องและโปร่งใส
2. ควรมีการจัดสรรภารกิจให้สอดคล้องกับทักษะ ความสามารถ และความสนใจของบุคลากร เพื่อให้รู้สึกว่าการที่ได้รับมีคุณค่า ทำหาย และสามารถแสดงศักยภาพได้เต็มที่ ซึ่งจะช่วยเสริมแรงจูงใจจากภายใน
3. หน่วยงานควรมีระบบสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพ เช่น การจัดฝึกอบรม การสร้างแผนพัฒนาอาชีพ และการประเมินผลที่เป็นธรรม รวมทั้งให้การยอมรับในผลงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีแรงผลักดันในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในเชิงลึกมากขึ้น
2. ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยควรใช้ทั้งการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์และครอบคลุม
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบในหน่วยงานประเภทเดียวกันหรือพื้นที่อื่น
4. การวิจัยแบบติดตามผลในระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อประเมินว่า เมื่อมีการปรับใช้แนวทางเสริมแรงจูงใจตามข้อเสนอแนะแล้ว จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- จักรภพ ธรรมณี. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชา PAD 6301 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชา PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล. ปริญญาโท วิทยาลัยการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นันทนพ เข้มเพชร และพบสุข ชำช่อง. (2561). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2568, จาก <file:///C:/Users/Admin/Downloads/%E0%B8%99%E0%B8%9E.html>
- มนชนก วงษ์จิตร. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า: ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่าอุทยานแห่งชาติห้วยสอย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศิริณัฐ ลิทธิจักร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2568, จาก https://gsmsis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2024021863426423206_fulltext.pdf
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต. (2560). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่แสวงหาผลกำไร: กรณีศึกษา มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2568, จาก https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_590300626_8175_248.pdf
- อังศนา อินแดน. (2565). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2568, จาก <https://president.nsruc.ac.th/upload/wp/1266193925.pdf>