



**ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี**
**Motivating factors Affecting to the personel's motivation
in Uthaithani Provincial Administrative Organization**

อรรณพ จิตการณ¹

ผศ. ดร. บัญญัติ ชำนาญกิจ²

ดร.อภิเชษฐ์ นิยมพลีสวรรค์³

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี และ 2) อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 130 ตัวอย่าง โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า

(1) ปัจจัยจูงใจ อบจ. อุทัยธานีมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยจูงใจในด้านนโยบายองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ค่าจ้าง และความสำเร็จของงาน ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานีอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน มากที่สุด รองลงมาคือ การมอบหมายงาน การให้โอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การทำงาน การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟัง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และการให้รางวัลและการลงโทษ ตามลำดับ

(2) อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร้อยละ 46.5 โดยมีเพียงปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน และนโยบายองค์การ เท่านั้นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ/แรงจูงใจ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

³ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม



Abstract

The purposes of this study were to study: 1) the motivating factors and personnel's motivation in Uthairatana Provincial Administrative Organization and 2) the motivating factors affecting the personnel's motivation in Uthairatana Provincial Administrative Organization. The sample of this research included 130 personnels. The statistics were percentages, arithmetic means, standard deviation and Multiple Regression analysis. The findings can be concluded as follows:

1. The motivating factors affecting to the personnel's motivation in Uthairatana Provincial Administrative Organization was at the much level from high to low aspects were the company-policies mostly the working-conditions, the work-content, the responsibility the paying and the achievement in orderly.

The personnel's motivation in Uthairatana Provincial Administrative Organization was at the much level ; the environment was the highest, the assignment, the advance opinion relation and the reward and the punishment, in orderly.

2. The motivating factors that affect personnel's motivation in Uthairatana Provincial Administrative Organization. was 46.5 percent The company-policies, working-conditions work-content, and responsibility affecting to the motivation at statistically significantly at .05

Keywords : motivating factors / Personnel's motivation

บทนำ

เนื่องจากบทบาทและการดำเนินงานของสภาจังหวัดในฐานะที่ปรึกษาซึ่งคอยให้คำแนะนำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของจังหวัด ไม่สู้จะได้ผลสมตามความมุ่งหมายเท่าใดนัก จึงทำให้เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพโดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ.2498 อันมีผลให้เกิด องค์การบริหารส่วนจังหวัด ขึ้นตามกฎหมาย โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกจากจังหวัด ในฐานะที่เป็นราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ต่อมาได้มีการประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่พัฒนาจังหวัด ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมการศึกษา สาธารณสุข การอาชีพ สาธารณูปโภค

ต่างๆ (วิกิพีเดีย. 2557 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ทำให้มีบุคลากรที่มีความสามารถ และหน้าที่ต่างๆเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ถึงแม้จะมีรูปแบบการบริหารงานแบบราชการ แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าองค์กรรูปแบบใดต่างต้องการรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมกับการทำงานขององค์กร พื้นที่ และบุคลากรในองค์กร

ในความเป็นจริงการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องยากเนื่องจากมนุษย์แต่ละคนมีความต้องการด้วยกันทั้งสิ้น แรงจูงใจในการทำงานจะเป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้เกิดการทำงานและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แต่สิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการทำงาน เกิดความรู้สึกนึกคิดต่องานที่กำลังทำอยู่ ความรู้สึกนี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้วย (กันตยา เพิ่มผล. 2547: 101) ทางทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นให้กระทำกิจกรรมใด ๆ หรือแสดงออกซึ่ง



พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึง จุดมุ่งหมาย ที่ได้วางไว้ แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้า ภายในหรือสิ่งเร้า ภายนอก และยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการที่บุคคลจะแสดงออกทางพฤติกรรม จึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่า เกิดจากแรงจูงใจสิ่งใดโดยเฉพาะ พฤติกรรมบางอย่างของบุคคลอาจเป็นผลมาจากการกระตุ้น หรือการจูงใจของสิ่งเร้า หรือความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อม ๆ กัน (สุภิญญา กาลสังข์. 2553: บทคัดย่อ) ซึ่งสิ่งที่เป็นสิ่งเร้านั้น เฮอร์ซเบิร์ก ได้อธิบายถึง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อว่า เมื่อไม่มีปัจจัยจูงใจบุคลากรจะมีความเป็นกลางต่องาน แต่เมื่อองค์กรจัดให้มีปัจจัยจูงใจเหล่านี้ บุคลากรจะมีแรงจูงใจและความพอใจในงานสูงขึ้น (อำนาจ ธีระวนิช. 2550 : 375)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้น ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจผู้ศึกษาได้เลือกศึกษาในทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก โดยนำมาศึกษาใน 6 ประเด็น ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง และนโยบายองค์การ และในการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี ตามเอกสารของ วีระ อรัญมงคล (2552, 199-200)

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่**
1. เพศ
 2. อายุ
 3. ระดับการศึกษา
 4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ปัจจัยจูงใจ**
1. ความสำเร็จของงาน
 2. ความรับผิดชอบ
 3. ลักษณะของงาน
 4. สภาพการทำงาน
 5. ค่าจ้าง
 6. นโยบายองค์การ

ตัวแปรตาม (Dependent variable)

- แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี ประกอบด้วย**
1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
 2. การมอบหมายงาน
 3. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน
 4. การให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน
 5. การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟัง
 6. การให้รางวัลและการลงโทษ

ภาพกรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี ประกอบด้วย ข้าราชการ 75 คน ลูกจ้างประจำ 5 คน ลูกจ้างชั่วคราว 113 คน รวมทั้งสิ้น 193 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี, 2557, ไม่ปรากฏเลขหน้า)

จากการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ค่าเท่ากับ 130.18 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้ศึกษาเลือกทำการสำรวจที่จำนวน 130 ตัวอย่างค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เป็นลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง และนโยบายองค์การ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี โดยใช้ระดับการวัดตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) ลักษณะแบบสอบถามเป็นการให้ตอบเป็นน้ำหนักคะแนนของความคิดเห็น โดยใช้ลิเคอร์ท (Likert Five Rating Scale) (มณฑล รอยตระกูล, 2546 : 36)

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้รวมจำนวนทั้งสิ้น 130 ชุด โดยทำการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลหลังจากทำการตรวจสอบตามความสมบูรณ์ที่ได้รับ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการ

ประมวลผลข้อมูลหลังจากทำการตรวจสอบตามความสมบูรณ์ที่ได้รับ

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ระดับการวัดตัวแปรแบบกลุ่มสำหรับแบบสอบถามตัวเลือก (Checklist) โดยในผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบความถี่ และร้อยละ

2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานีใช้ระดับการวัดของตัวแปรแบบช่วง นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจที่มีต่อตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี

สรุปผลการวิจัย

ผู้ศึกษารายงานผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย 1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี

ปัจจัยจูงใจ อบจ. อุทัยธานีมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยจูงใจในด้านนโยบายองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ค่าจ้าง และความสำเร็จของงาน ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ การมอบหมายงาน การให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การให้โอกาสแสดงความคิด



เห็นและยอมรับฟัง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และการให้รางวัลและการลงโทษ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์การวิจัย 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร้อยละ 46.5 โดยมีเพียงปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน และนโยบายองค์การ เท่านั้นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี โดยเมื่อปัจจัยจูงใจด้าน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน และนโยบายองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสูงขึ้นไป จะส่งผลให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาอภิปราย ผลตามสมมติฐานของการวิจัย คือ ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดอุทัยธานี

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อแรง จูงใจในการปฏิบัติงานร้อยละ 46.5 โดยมีเพียงปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน และนโยบายองค์การ เท่านั้นที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด อุทัยธานี โดยเมื่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน และนโยบายองค์การ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสูงขึ้นไป จะส่งผลให้บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานสูงขึ้นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อาจเนื่องมา จากบุคลากรให้ค่าคะแนนปัจจัยจูงใจในความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน และนโยบายองค์การ ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยในระดับ 1-4 จาก 6 ลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพอใจในการกำหนดความ

รับผิดชอบ ลายละเอียดลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพ แวดล้อมในการทำงาน และนโยบายองค์การบริหารส่วน จังหวัดเป็นเหตุให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน และมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน 3 ลำดับแรกคือ การจัดสภาพแวดล้อมการ ทำงาน การมอบหมายงาน และการให้โอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การทำงาน

จากผลการวิจัยปัจจัย ความสำเร็จของงาน ค่าจ้าง ไม่ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากรูปแบบของงานในระบบราชการนั้นมีรูปแบบ ความสำเร็จของงานที่กำหนดตามตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน และนโยบายที่ได้รับมีกำหนดไว้ชัดเจนตามตำแหน่ง และ คุณสมบัติของบุคลากร จึงอาจทำให้ไม่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ ในการทำงานมากขึ้น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครสวรรค์. 2555 : ออนไลน์) แต่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน และนโยบายองค์การ นั้นจะขึ้นอยู่กับพื้นที่ที่บุคลากรทำงาน เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ขององค์กร ซึ่งการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จะบังเกิดเมื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความ ต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติ งานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตน เพื่องานและองค์กรได้อย่างจริงจัง ดังนั้น การสร้าง แรงจูงใจจึงเป็นภาระที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร การจูงใจเป็น งานที่เกี่ยวข้องกับคนโดยตรง ซึ่งบุคคลแต่ละคนก็มีความ คิดความต้องการแตกต่างกันออกไป จึงเกิดปัญหาในการ สร้างแรงจูงใจที่ผู้บริหารต้องพิจารณา (ดารณี พานทอง. 2530 : 290) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ยอแสงรัตน์ (2544) เรื่องปัจจัยการบริหารที่มีความ สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลเมืองปากพูน ซึ่งพบว่าปัจจัยการบริหารมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานครูเทศบาลเมืองปากพูน และสอดคล้องกับงาน ของ ชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัย ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน



มัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธี Stepwise ที่พบว่า ลักษณะของงาน สัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ฐานะและความมั่นคงของอาชีพ และสภาพการทำงานความสามารถในการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 47.4

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป/เชิงนโยบาย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรให้ความสำคัญและส่งเสริมปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน และนโยบายองค์การ และทำการปรับปรุงปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน และค่าจ้าง เนื่องจากการดำเนินงานในปัจจุบันนี้ ยังไม่ก่อให้เกิดบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย/การทำวิจัย

ต่อยอด

การวิจัยในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาในประเด็นของความต้องการด้านสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน เนื่องจากไม่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. กันตยา เพิ่มผล. (2547). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
2. จิราภรณ์ ยอแสงรัตน์ . (2544). **ปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพูนัง**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
3. ชยานันต์ คงทรัพย์. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

4. ดารณี พานทอง. (2546). **ทฤษฎีการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
5. มณฑล รอยตระกูล. (2546). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.
6. วิกีพีเดีย. (2557). **องค์การบริหารส่วนจังหวัด**. (ออนไลน์). แหล่งอ้างอิง : <http://th.wikipedia.org/wiki/องค์การบริหารส่วนจังหวัด>. (25 พฤศจิกายน 2557).
7. วีระ อริญญมงคล. (2552). **การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: องค์การค้ำของ สกสศ.
8. สุภิญญา กาลสังข์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
9. องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี. (2557). **ข้อมูลองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี**. อุทัยธานี : ผู้แต่ง.
10. อำนาจ ธีระวนิช. (2550). **การจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มาเธอร์บอส แพคเกจจิ้ง.