ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

Satisfaction and Motivation of Civil Servants and Employees in Local Executives Management of Nongprue Subdistrict Administrative Organization, Bangplee District, Samutprakan Province

อาจารีย์ ประจวบเหมาะ[1], ชลธิชา ทิพย์ประทุม[2], รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์[3,] โอปอ กลับสกุล[4]
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม[1,2,4] ,คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น[3]
Arjaree Prachuamoh[1], Chonticha Tippratum2, Rungarun Khasasin[3],
O-por Klubsakul[4]
Lecturer, Faculty of management Science, Chandrakasem Rajaphat University[1,2,4] Lecturer, Faculty of Business Administration Thai-Nichi Institute of Technology[3]
E-mail: arjaree_prachuabmoh@yahoo.com[1], E-mail : chonticha.t@chandra.ac.th[2]
E-mail: rungarun@tni.ac.th[3], E-mail: o-por.k@chandra.ac.th[4]

Received: January 14, 2021; Revised: May 1, 2021; Accepted: May 12, 2021

บทคัดย่อ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อได้รับการตอบสนองก็เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก และกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้จึงศึกษาความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการใน 4 มิติ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 179 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.55) โดย ค่าเฉลี่ยมิติด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร อยู่ระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.56) รองลงมา คือ มิติด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{X}$= 4.55) และน้อยที่สุดได้แก่ มิติด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร ($\overline{X}$= 4.54) ตามลำดับ

ข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ แรงจูงใจ องค์การบริหารส่วนตำบล

ABSTRACT

Work motivation influences employees' performance when a positive response was given, causing satisfaction and positive behavior, encouraging the work to be effective. In this study, the satisfaction and motivation of civil servants and employees in local executive management of Nongprue subdistrict administrative organization, Bangplee District, Samutprakan province were studied in 4 dimensions. The sample was a group of 179 civil servants and employees in local executive management of Nongprue subdistrict administrative organization, Bangplee District, Samutprakan using purposive sampling. Data were collected using a questionnaire. The statistics for data analysis were percentage, mean, and standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The study found that the overall level of satisfaction and motivation of civil servants and employees in local executive's management of Nongprue subdistrict administrative organization was at highest level ($\overline{X}$= 4.55). The satisfaction and motivation level towards the 4 dimensions that support motivation of the organization was at highest level ($\overline{X}$= 4.56) followed by the dimension of human resource management and the dimensions of the working environment ($\overline{X}$= 4.55). the dimension of management policy ($\overline{X}$= 4.55). The civil servants and employees with different educational levels and current positions had significantly different level of satisfaction and motivation at 0.05.

KEYWORDS: Satisfaction motivation Subdistrict Administrative Organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้องค์กรพัฒนาและปรับเปลี่ยนหลายๆ ด้านอย่างรวดเร็ว องค์กรธุรกิจทั้งภาคเอกชน และภาครัฐบาลมีการปรับปรุงและสร้างกลยุทธ์องค์กร วางแผนงานระบบทั้งทรัพยากรมนุษย์และเครื่องจักร เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่องค์กร เข้าถึงความต้องการของผู้รับบริการอย่างรอบด้าน ด้วยเหตุนี้การมีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ และมีความรู้ความเข้าใจงานที่ตนรับผิดชอบย่อมเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กรอันจะนำการดำเนินการขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงมีความจำเป็นต้องรักษาดูแลบุคลากรให้เป็นสมาชิกขององค์กรให้ยาวนานที่สุด แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) กล่าวคือ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผล

การปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาองค์กรได้อีกด้วย ดังนั้น ในการบริหารงานองค์กรให้ประสบความสำเร็จจำเป็นจะต้องคำนึงถึงศักยภาพ และความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่จะต้องร่วมใจกันดำเนินงานให้บรรลุตามภารกิจขององค์กร ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากร ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในเชิงบริหารสำหรับกำหนดเป็นนโยบายพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในมิติด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ และแรงจูงใจจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

สมมติฐานในการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

2. ด้านประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 179 คน (แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ, 2563)

3. ด้านพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

4. ด้านเวลา จำนวน 6 เดือน ตั้งแต่ ต.ค. 2562 – มี.ค.2563

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

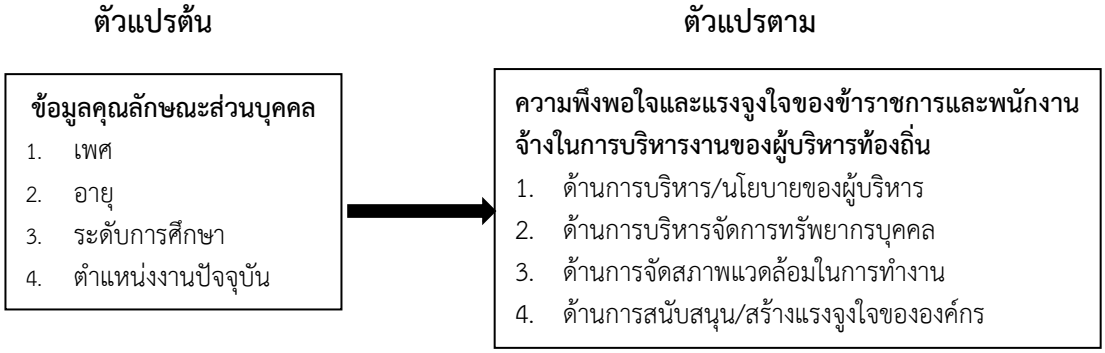
1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การที่องค์กรใดจะบรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอันเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herberg's Two-Factor Theory) (Herberg, 1959) เป็นทฤษฎีที่นำมาใช้ในกรณีนี้ได้อย่างเหมาะสม มีการนำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้อย่างน่าสนใจและทำให้เข้าใจได้ง่ายว่า การที่บุคลากรในองค์กรจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น มีปัจจัยจูงใจด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ทั้งปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึง ตัวที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfied) มีความสัมพันธ์

โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ปัจจัยซึ่งเป็นตัวทำให้ไม่พอใจ (Dissatisfies) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน แนวคิดทฤษฎีนี้ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารต้องมีทัศนคติในเรื่องเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสองประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดลาออก อันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ หากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถนั่นเอง

2.แนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะช่วยตอบสนองความต้องการของบุคลากร วางแผนการกำหนดนโยบายบริหารงานบุคคล และเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (พิชญา หอมหวล และธีระวัฒน์ จันทึก, 2561) บุคลากรจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์การต้องให้ความสำคัญและสนใจที่จะกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงทำให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องใช้ศาสตร์และศิลปะการจูงใจ และการกระตุ้นให้บุคลากรมีความเห็นสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจในประเด็นต่างๆ ระหว่างพนักงานและองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ดังนั้น สิ่งจูงใจจึงเป็นพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทฤษฎีแรงจูงใจเป็นทฤษฎีที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีรายละเอียดการวิจัยดังนี้

ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)จำนวน 179 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ในมิติด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert R., 1967) จำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ โดยการศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามตามกรอบข้อมูลที่ต้องการศึกษา นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC) ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อเท่ากับ 0.84 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างอื่น จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิแอลฟา (α-coefficient)ของครอนบัค (Cronbach) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.894 (มนสิช สิทธิสมบูรณ์, 2550)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการ พนักงานจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยส่งหนังสือราชการเรียนผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือเพื่อขออนุญาตเข้าพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลตามวันและเวลาที่ระบุ จากนั้นผู้วิจัยได้ประสานกับผู้รับผิดชอบเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามทำการบันทึก ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด 100% จำนวน 179 ฉบับ ทำการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ จากแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) วิเคราะห์หาค่าระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น โดยรวมและรายด้านโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งปัจจุบันใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison)ด้วยวิธีการของ Least

Significant Difference Test : LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนข้อคำถามปลายเปิดที่ได้จากแบบสอบถามได้นำมาสรุปและนำมาอภิปรายผลและใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 และเพศชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และมีตำแหน่งงานปัจจุบัน คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 รองลงมาคือพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจกับแรงจูงใจของข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นโดยรวม

มิติ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1.ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	4.54	0.662	มาก
2.ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	4.55	0.696	มาก
3.ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.55	0.696	มาก
4. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจขององค์กร	4.56	0.708	มาก
โดยรวม	**4.55**	**0.696**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า ข้าราชการ พนักงานจ้างมีระดับคะแนนความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (= 4.56) คือ ด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเท่ากัน (= 4.55) และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร (= 4.54) ตามลำดับ

1. ผลการทดสอบสมมติฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ตั้งสมมติฐานในประเด็นหลัก คือ ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 2 – 11

ตาราง 2 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านเพศ

ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	เพศ	Mean	SD	t	Sig. (2-tailed)
1. ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	ชาย	3.88	0.542	-2.243	0.648
	หญิง	4.06	0.533	-2.240	
2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	ชาย	3.86	0.612	-1.460	0.232
	หญิง	3.99	0.540	-1.448	
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	3.93	0.587	-1.548	0.508
	หญิง	4.06	0.554	-1.542	
4. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจขององค์กร	ชาย	3.84	0.651	-1.408	0.063
	หญิง	3.97	0.545	-1.392	
5. ภาพรวม	ชาย	3.88	0.542	-1.852	0.135
	หญิง	4.02	0.477	-1.837	

ตาราง 3 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านอายุ

ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	Between Groups	0.273	3	0.091	0.305	0.822
	Within Groups	52.588	176	0.299		
	Total	52.861	179			
2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	Between Groups	0.096	3	0.032	0.094	0.963
	Within Groups	59.370	176	0.337		
	Total	59.466	179			
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	0.248	3	0.083	0.249	0.862
	Within Groups	58.352	176	0.332		
	Total	58.600	179			
4. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจขององค์กร	Between Groups	0.908	3	0.303	0.844	0.471
	Within Groups	63.112	176	0.359		
	Total	64.020	179			
5. ภาพรวม	Between Groups	0.172	3	0.057	0.215	0.886
	Within Groups	46.724	176	0.265		
	Total	46.895	179			

ตาราง 4 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านระดับการศึกษา

ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1. ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	Between Groups	2.625	4	0.656	2.286	0.062
	Within Groups	50.236	175	0.287		
	Total	52.861	179			
2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	Between Groups	2.148	4	0.537	1.639	0.166
	Within Groups	57.318	175	0.328		
	Total	59.466	179			
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	3.884	4	0.971	3.106	0.017*
	Within Groups	54.715	175	0.313		
	Total	58.600	179			
4. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจขององค์กร	Between Groups	2.754	4	0.688	1.967	0.102
	Within Groups	61.266	175	0.350		
	Total	64.020	179			
5. ภาพรวม	Between Groups	2.718	4	0.680	2.692	0.033*
	Within Groups	44.177	175	0.252		
	Total	46.895	179			

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ระดับการศึกษาต่อด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	อื่นๆ
มัธยมศึกษา/ปวช.	-	0.750	0.104	0.020*	0.150
อนุปริญญา/ปวส.	-	-	0.907	0.147	0.528
ปริญญาตรี	-	-	-	0.123	0.490
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	0.830
อื่นๆ	-	-	-	-	-

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ระดับการศึกษาต่อภาพรวม

	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	อื่นๆ
มัธยมศึกษา/ปวช.	-	0.103	0.152	0.004	0.197
อนุปริญญา/ปวส.	-	-	0.877	0.159	0.581
ปริญญาตรี	-	-	-	0.125	0.529
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	0.788
อื่นๆ	-	-	-	-	-

ตาราง 7 แสดงความแตกต่างของปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน

ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1. ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	Between Groups	5.821	12	0.485	1.722	0.066
	Within Groups	47.040	167	0.282		
	Total	52.861	179			
2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	Between Groups	7.076	12	0.590	1.880	0.040*
	Within Groups	52.390	167	0.314		
	Total	59.466	179			
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	7.146	12	0.595	1.933	0.034*
	Within Groups	51.454	167	0.308		
	Total	58.600	179			
4. ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจขององค์กร	Between Groups	6.297	12	0.525	1.518	0.122
	Within Groups	57.723	167	0.346		
	Total	64.020	179			

5. ภาพรวม	Between Groups	5.798	12	0.483	1.963	0.031*
	Within Groups	41.098	167	0.246		
	Total	46.895	179			

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านตำแหน่งงานปัจจุบันต่อด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	บริหารท้องถิ่นระดับสูง	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	วิชาการระดับปฏิบัติการ	วิชาการระดับชำนาญการ	วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	ทั่วไประดับชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	0.313	0.885	0.236	0.375	0.868	0.974	0.773	0.178	0.174	0.723	0.334	0.170
บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	-	0.387	0.927	0.050*	0.183	0.246	0.470	0.973	0.914	0.377	0.670	0.990
บริหารท้องถิ่นระดับสูง	-	-	0.316	0.298	0.739	0.846	0.885	0.246	0.238	0.860	0.443	0.240
อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	-	-	-	0.013*	0.078	0.139	0.411	0.832	0.762	0.230	0.543	0.872
อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	-	-	-	-	0.386	0.330	0.232	0.007*	0.008*	0.129	0.017*	0.004*
วิชาการระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	0.876	0.617	0.043*	0.051	0.502	0.109	0.032*
วิชาการระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	0.722	0.089	0.094	0.642	0.202	0.074
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	0.330	0.316	1.000	0.570	0.328
ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	0.900	0.140	0.324	0.921
ทั่วไประดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.152	0.349	0.110
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.349	0.210
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.210
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านตำแหน่งงานปัจจุบันต่อด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	บริหารท้องถิ่นระดับสูง	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	วิชาการระดับปฏิบัติการ	วิชาการระดับชำนาญการ	วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	ทั่วไประดับชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	0.884	0.884	0.963	0.211	0.612	0.870	0.380	0.352	0.186	0.403	0.378	0.222
บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	-	1.000	0.889	0.160	0.499	1.000	0.464	0.459	0.253	0.511	0.496	0.308
บริหารท้องถิ่นระดับสูง	-	-	0.889	0.160	0.499	1.000	0.464	0.459	0.253	0.511	0.496	0.308
อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	-	-	-	0.089	0.437	0.866	0.288	0.143	0.050*	0.232	0.122	0.032*
อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	-	-	-	-	0.355	0.110	0.030*	0.006*	0.002*	0.013*	0.005*	0.001*
วิชาการระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	0.430	0.129	0.048*	0.018*	0.083	0.041*	0.013*
วิชาการระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	0.413	0.362	0.170	0.432	0.388	0.197
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	0.831	0.813	0.811	0.743	0.987
ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	0.468	0.950	0.827	0.611
ทั่วไประดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.493	0.309	0.675
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.923	0.641
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.298
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ปัจจัยความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ด้านตำแหน่งงานปัจจุบันในภาพรวม

	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	บริหารท้องถิ่นระดับสูง	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	วิชาการระดับปฏิบัติการ	วิชาการระดับชำนาญการ	วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	ทั่วไประดับชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	1.000	0.879	0.847	0.439	0.660	0.562	0.879	0.454	0.242	0.575	0.793	0.296
บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	-	0.879	0.847	0.439	0.660	0.562	0.879	0.454	0.242	0.575	0.793	0.296
บริหารท้องถิ่นระดับสูง	-	-	1.000	0.349	0.538	0.453	1.000	0.582	0.326	0.709	0.958	0.402
อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	-	-	-	0.216	0.384	0.304	1.000	0.361	0.132	0.572	0.922	0.123
อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	-	-	-	-	0.664	0.802	0.349	0.058	0.022*	0.109	0.150	0.020*
วิชาการระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	0.853	0.538	0.102	0.037*	0.195	0.278	0.032*
วิชาการระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	0.453	0.081	0.030*	0.154	0.216	0.027*
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	0.582	0.326	0.709	0.958	0.402
ทั่วไประดับปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	0.447	0.817	0.259	0.585
ทั่วไประดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.386	0.074	0.667
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.544	0.492
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.018*
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตาราง 11 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของ ผู้บริหารท้องถิ่น	**ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล**			
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งปัจจุบัน
1. ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร	x	x	x	x
2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	x	x	x	√
3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	x	x	√	√
4. ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร	x	x	x	x
ภาพรวม	x	x	√	√

หมายเหตุ หมายถึง √ เป็นตามไปสมมติฐานหมายถึง × ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการและพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

1) ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ พนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลารัตน์ แสนชัย และเชิงชาญ จงสมชัย (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้าน

การได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านผลประโยชน์ตอบแทนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาจารีย์ ประจวบเหมาะ (2560)

2) มิติด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สรุปได้ว่า ข้าราชการ และพนักงานจ้างพึงพอใจที่องค์กรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน และผู้บริหารให้ความสำคัญแก่การจัดทำนโยบาย และมาตรการการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (1959) หากผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการคือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขกับสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดลาออก อันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ หากปัจจัยต่าง ๆเหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น

3) มิติด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สรุปได้ว่า นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีเป้าหมายชัดเจน และมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา หรือกิจกรรมการจัดการความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1970) แสดงให้เห็นว่าความต้องการ 5 ลำดับขั้นของมนุษย์ เมื่อมีความต้องการก็ย่อมจะต้องพยายามแสวงหาทางบำบัดความต้องการ เมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นแรกแล้วก็จะมีความต้องการขั้นต่อไป ซึ่งขึ้นอยู่กับการมีขวัญและกำลังใจที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสายชล ศิริพงษ์ (2560) และงานวิจัยของ (พิชญา เต็มวงษ์, สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์ และชยานนท์ มนเพียรจันทร์, 2558)

4) มิติด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณธัชพงศ์ พิสิษนุพงศ์ (2561) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันทั้งเชิงพฤติกรรมและทัศนคติต่อองค์กรในระดับมาก ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ เห็นว่าผู้บริหารได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน และจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด เรียบร้อยมีพื้นที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959)

5) มิติด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้ พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ การวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะผู้นำ มีการชี้แจงนโยบาย และแนวทางปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน และมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายในการ

รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ โดยใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับแบสส์ (Bass, 1985) ที่ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยมีพื้นฐานแนวคิดมาจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns, 1978) ซึ่งแบสส์ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในมุมมองที่มีผลกระทบต่อผู้ตามซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำมีลักษณะดังนี้ 1) กระตุ้นความสนใจของผู้ร่วมงานให้เกิดมุมมองใหม่ ๆ ในการทำงาน 2) ทำให้เกิดการตระหนักในภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์งานและองค์การ 3)พัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความสามารถและศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้นและ 4) จูงใจผู้ร่วมงานและพนักงานให้มองถึงอนาคตที่เป็นประโยชน์กับกลุ่มและตรงตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) หรือขยายขอบเขตความต้องการของผู้ตามให้เพิ่มมากขึ้น (Expansion of the follower's portfolio of needs and wants) สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชนก อารีเอื้อ ,สมชาย วงศ์เกษม และจำเนียร พลหาญ (2560)

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจและแรงจูงใจจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการพนักงานจ้างในการบริหารงานของผู้บริหาร

1) ข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจ และแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการต่างกัน **ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน** สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ciobanu and Androniceanu (2015) พบว่า เพศที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐประเทศโรมาเนีย มีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน และผลการวิจัยของสุธีรา พฤกษศิริกุล, ผกา มันดินแดง, ชลธิชา ทิพย์ประทุม (2562) Chatzopoulou, Vlachvei, and Monovasilis. (2015) และผลการวิจัยของสุธีรา พฤกษศิริกุล และผกา มันดินแดง (2563)

2) ข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการต่างกัน **ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน** สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ciobanu and Androniceanu (2015) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐประเทศโรมาเนีย มีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน และผลการวิจัยของ Chatzopoulou, Vlachvei, and Monovasilis (2015)

3) ข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการต่างกัน **ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน** สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ciobanu and Androniceanu (2015)ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐประเทศโรมาเนียมีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน และผลการวิจัยของ Chatzopoulou, Vlachvei, & Monovasilis.(2015) ได้ผลเช่นเดียวกับผลการวิจัยของอาจารีย์ ประจวบเหมาะ และรุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2562)

4) ข้าราชการ และพนักงานจ้างที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการต่างกัน **ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน** สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ciobanu and Androniceanu (2015) ที่พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐประเทศโรมาเนีย มีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน และผลการวิจัยของสุธีรา พฤกษศิริกุล, ผกา มันดินแดง, ชลธิชา ทิพย์ประทุม (2562) และ

Chatzopoulou, Vlachvei, and Monovasilis. (2015)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.ด้านการบริหาร/นโยบายของผู้บริหาร ผู้บริหารควรแสดงวิสัยทัศน์ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในฐานะผู้นำ ชี้แจงนโยบาย และแนวทางปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญแก่การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร รวมทั้ง วางแผนการบริหารงาน และการติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้ชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง เปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานหลากหลายรูปแบบ และควรให้ความสำคัญแก่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาความดีความชอบ หรือแม้แต่การลงโทษผู้กระทำผิดต้องชัดเจน เหมาะสมและยุติธรรม และเป็นไปตามข้อกฎหมาย

3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่นโยบายการส่งเสริมอาชีวอนามัย สุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนจัดทำแผนป้องกันภัยพิบัติของหน่วยงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน และการจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการ

4. ด้านการสนับสนุน/สร้างแรงจูงใจขององค์กร ผู้บริหารควรมีนโยบาย และมาตรการการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เช่น กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน การจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การเสริมสร้างความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพการทำงานของบุคลากร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเก็บข้อมูลจากการสอบถามโดยใช้แบบสอบถาม ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะและเจาะลึกมากขึ้นในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถใช้วิธีการเก็บข้อมูลอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การประชุม จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชนก อารีเอื้อ, สมชาย วงศ์เกษม, จำเนียร พลหาญ. (2560). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำนโยบายสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารช่อพะยอมมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 28(1): 143-152.

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พิชญา หอมหวล และธีระวัฒน์ จันทึก. (2561).ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ . *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร* .38 (5): 80-98.

พิชญา เต็มวงษ์, สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์ และชยานนท์ มนเพียรจันทร์. (2558). ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น: *วารสารการบริหารท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 8*(4): 19-36.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. (2563). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563* . สมุทรปราการ : สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ.

มนสิช สิทธิสมบูรณ์. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาวิทยาลัยนเรศวร.คณะศึกษาศาสตร์.

ณธัชพงศ์ พิสิษณุพงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 1 (1): 64 – 78.

วิลารัตน์ แสนชัย และเชิงชาญ จงสมชัย. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครองประชาสังคม การบริหารท้องถิ่นและการปกครองท้องถิ่น นโยบายของรัฐ. 5*(1): 133-147.

สายชล ศิริพงษ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ เจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9. *การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่4* (น.749 -758). เพชรบูรณ์: ผู้แต่ง.

สุธีรา พฤกษศิริกุล, ผกา มันดินแดง และชลธิชา ทิพย์ประทุม. (2562). ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *วารสารวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*, 21-26.

สุธีรา พฤกษศิริกุล และผกา มันดินแดง. (2563). ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *Proceeding การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ “ราชภัฏวิจัย ครั้งที่ 6”*.

อาจารีย์ ประจวบเหมาะ. (2560). กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง. *วารสารเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. 18*(2): 31-36.

อาจารีย์ ประจวบเหมาะ และรุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2562).กำลังขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *วารสารสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. 18*(2): 133-148.

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: The Free Press.

Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row.

Chatzopoulou, M., Vlachvei, A., and Monovasilis, Th. (2015). Employee’s Motivation and Satisfaction in light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture-Greece. *Procedia Economics and Finance*, *24*: 136 – 145.

Ciobanu, A., and Androniceanu, A. (2015). Civil Servants Motivation and Work Performance in Romanian Public Institutions. *Procedia Economics and Finance, 30*: 164 – 174.

Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale.* In Reading in Fishbeic, M (Ed.), Attitu

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality.* (2nd ed). New York : Harper & Row.