

MOTIVATION AND QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL IN THE OFFICE OF TOURISM AND SPORTS, PATTAYA CITY, CHONBURI PROVINCE

Autchariyawut CHAIMART^{1*}

1 Master of Public Administration Graduate School of Management Sripatum University 1;
autchariyawut2531@gmail.com (Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

The objective of this research was to study personal factors, motivation factors, support factors and quality of working life of personnel of the Tourism and Sports Office, Pattaya City, Chonburi Province. The results of the research revealed that 1) Motivating factors and supporting factors of personnel are motivated to perform tasks at high level 2) Work motivation was related to the quality of working life of the personnel of the Office of Tourism and Sports, Pattaya City, Chonburi Province statistically significant at the .01 level. and such results can be interpreted as Personnel were satisfied with their work in the Office of Tourism and Sports, Pattaya City, Chonburi Province.

Keywords: Motivation, Performance, Quality of Work Life

CITATION INFORMATION: Chaimart, A. (2023). The Relationship between Motivation and Quality of Work Life of Personnel in the Office of Tourism and Sports, Pattaya City, Chonburi Province. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 72

แรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนัการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

อัจฉริยวุฒิ ชัยมาตย์^{1*}

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; autchariyawut2531@gmail.com (ผู้ประพันธ์
บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง 2) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลดังกล่าวสามารถตีความได้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, คุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อมูลการอ้างอิง: อัจฉริยวุฒิ ชัยมาตย์. (2566). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 72

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานราชการ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีกในการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดีมีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าว คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เติบโตความรู้ ความสามารถนั้น มีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร และสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน เติบโตที่จะอุทิศเวลาแรงกายความคิดของตนสนองต่อความต้องการขององค์กร คือ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่างๆ การมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย (มาลีณี ธรรมบุตร, 2550)

ดังนั้น สำนักการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้ทันเวลากำหนดได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพ มีการคิดหาวิธีการและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า สร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่ายโดยปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจนั้นเกิดจากหลายปัจจัยหลายอย่าง เช่น ความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ สภาพแวดล้อม เป้าหมายและค่านิยม โครงสร้าง เทคโนโลยี จิตสังคม การบริหารจัดการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง และปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วต้องประกอบด้วยปัจจัยย่อยๆ คือ ลักษณะงานที่ทำให้สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ในองค์กร ความต้องการส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา การควบคุมงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความรู้ ทักษะ ความสามารถของคน การพัฒนาเทคโนโลยีและการนำวัตถุดิบมาใช้ การจูงใจ นโยบายและเป้าหมายขององค์กร และการบริหารงานบุคคล จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้ทำวิจัยในฐานะเจ้าพนักงานสำนักการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง 2) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจ ความหมาย คำว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่มากระตุ้นพฤติกรรมหรือการกระทำ การแสดงออกถึงสิ่งกระตุ้นพฤติกรรม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน Herzberg, F. et al. (1959) ได้ให้ความหมายไว้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และปัจจัยจูงใจในการทำงาน สามารถแบ่งออกได้ 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพของการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

อนุชิต แยมยีนยง (2557) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี ตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด” ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่โดยรวมแล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจมีแรงจูงใจในการทำงานสูง อย่างไรก็ตาม เมื่อดูปัจจัยต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างกันบ้างระหว่างข้าราชการตำรวจที่มีอายุ เงินเดือน และประเภทบริการที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การศึกษาพบว่า ความแตกต่างเหล่านี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คุณภาพชีวิต ความหมาย คำว่า "คุณภาพชีวิตการทำงาน" หมายถึง บุคลากรในองค์กรทุกระดับ ซึ่งรวมไปถึงผู้บริหารหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีความต้องการในคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นกัน และเมื่อได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะส่งผลถึงสังคมในองค์กร การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก็จะส่งผลไปยังผลผลิตที่ดีมีปริมาณเพิ่มขึ้นเป็นการเพิ่มความผูกพันในองค์กร ลดปัญหาการลาออก และขาดแคลนอัตรากำลังคน (Walton, Richard E., 1973). ได้ให้ความหมาย คำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านการจัดเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวหรือจังหวะชีวิต 8) ด้านความเป็นประโยชน์ของสังคม ฅฐณินา ปิยปัญญา (2560) ได้ทำการศึกษา "คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร" ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (โดยความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญที่สุด) รองลงมาคือการบูรณาการทางสังคม (สภาพการทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพเป็นหลัก) และสุดท้ายคือ คุณภาพของการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1) ปัจจัยจูงใจ

- 1.1) ความสำเร็จของงาน
- 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 1.4) ลักษณะของงาน
- 1.5) ความรับผิดชอบ

2) ปัจจัยค่าจ้าง

- 2.1) นโยบายการบริหาร
- 2.2) การปกครองบังคับบัญชา
- 2.3) เงินเดือนและผลประโยชน์
- 2.4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Herzberg et al. (1959).

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- 1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน
- 4) ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน
- 5) ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น
- 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล
- 7) ด้านการจัดเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวหรือจังหวะชีวิต
- 8) ด้านความเป็นประโยชน์ของสังคม

Walton, R.E) (1973).

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 50 คน โดยแบ่งเป็น ข้าราชการ 22 คน พนักงานจ้าง 28 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ส่วนที่ 4 เป็น

แบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้เห็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยศรีปทุมถึงผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 50 ชุด และนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้ศึกษาวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยการหาค่าสัมพัทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนมากเป็นพนักงานจ้าง มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด รายได้ส่วนใหญ่ 20,001-30,000 บาท

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

(n = 50)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1) ด้านความสำเร็จของงาน	3.96	0.78	สูง	1
2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.75	0.77	สูง	2
3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของงาน	3.63	0.92	สูง	4
4) ด้านลักษณะของงาน	3.72	0.73	สูง	3
5) ด้านความรับผิดชอบ	3.75	0.73	สูง	2
รวม	3.76	0.78	สูง	

ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.78) เมื่อเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.78) รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.77) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับกับ ด้านความรับผิดชอบงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.73) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.73) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

(n = 50)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1) ด้านนโยบายและการบริหาร	3.71	0.79	สูง	3
2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.72	0.73	สูง	2
3) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.25	0.97	ปานกลาง	5
4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.85	0.75	สูง	1
5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	0.86	สูง	4
รวม	3.62	0.82	สูง	

ด้านปัจจัยคำจูน พบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.82) เมื่อเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.75) รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.73) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.79) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.86) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

(n = 50)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานการ ท่องเที่ยวและกีฬา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.51	1.03	มาก	7
2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและสุขลักษณะ	3.70	0.80	มาก	6
3) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.80	0.74	มาก	3
4) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.78	0.73	มาก	4
5) ด้านบูรณาการทางสังคม		3.86	0.71	มาก
6) ด้านธรรมณูญขององค์กร	3.76	0.66	มาก	5
7) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.76	0.74	มาก	5
8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.82	0.79	มาก	2
รวม	3.74	0.77	มาก	

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.77) เมื่อเรียงอันดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.71) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.79) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.74) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.73) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.74) และ ด้านธรรมณูญขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.66) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.80) และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.03) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากตารางที่ 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R^2 = 0.82$) จำแนกตามด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($R^2 = 0.78$) ปัจจัยคำจูน อยู่ในระดับสูงมาก ($R^2 = 0.82$)

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X)	คุณภาพชีวิตการทำงาน (y)	ระดับความสัมพันธ์ (r)	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ (X ₁)	0.78	สัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง	
ความสำเร็จของงาน	0.78	สัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง	2
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.77	สัมพันธ์ระดับสูงมาก	3
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.92	สัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง	1
ลักษณะของงาน	0.73	สัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง	4
ความรับผิดชอบ	0.73	สัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง	4
ปัจจัยค่าจ้าง (X ₂)	0.82	สัมพันธ์ระดับสูงมาก	
นโยบายและการบริหาร	0.79	สัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง	3
การปกครองบังคับบัญชา	0.73	สัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง	5
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	0.97	สัมพันธ์ระดับสูงมาก	1
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.75	สัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง	4
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	0.86	สัมพันธ์ระดับสูงมาก	2

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสำนักการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถผ่านการสอบแต่งตั้งตามระเบียบการสอบคัดเลือก ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด และอยู่ในองค์กรที่มีพื้นที่ทำงานอยู่ใกล้ครอบครัวและมีความมั่นคง สามารถดำรงเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้ ตลอดจนมีโครงสร้างการบริหารงานในองค์กร มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการศึกษาและการจัดการทำให้บริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และการดูแลสวัสดิการต่างๆ อีกทั้งการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน หลักเกณฑ์ต่างๆ ใช้หลักเกณฑ์และมาตรฐานตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ประกอบกับการได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานทำให้บุคลากรมีโอกาสที่จะได้ทำงานของตนเอง จึงอาจเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เทียนทอง ลีวิชัย (2566) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชานนท์ อภิชัยณรงค์ (2557) ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร : ศึกษากรณี สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา ผลการศึกษาแรงจูงใจพบว่า แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐยานันท์ น้อยคำลือ (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปลวกแดง อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสำนักการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา ทำงานในระบบที่ถือว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรต่างได้รับการดูแลช่วยเหลือในสวัสดิการต่างๆ ซึ่งได้ให้ความช่วยเหลือดูแลในด้านต่างๆ และได้รับสวัสดิการต่างๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด และอีกทั้งสภาพความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้นมีความใกล้ชิดสนิทสนม ทั้งในกลุ่มของบุคลากรด้วยกัน และผู้บริหาร ซึ่งบุคลากรในองค์กรมีการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างดี ยิ่งผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นกันเอง มีการพบปะรวมกลุ่มกันอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ มีสภาพ

บรรยากาศที่สะอาดปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน ซึ่งจากสาเหตุดังกล่าวจึงอาจทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมคิด กลับดี (2549) ที่ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2 ด้านปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านปัจจัยค่าจูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไวกงษ์ แก้วนามชัย (2552) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านปัจจัยค่าจูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สูง ย่อมส่งผลให้พนักงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงตามไปด้วย เพราะการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจมากทั้งภายในและภายนอก มีผลตอบแทนที่เหมาะสม คำนึงถึงสวัสดิการในการทำงานที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงานในเชิงบวก มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแบ่งงานที่เหมาะสมและยุติธรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล สร้างขวัญและกำลังใจด้วยความสำเร็จของงาน ทำให้การทำงานมีความสุข ปฏิบัติงานด้วยใจ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น จึงเป็นสาเหตุให้ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย นาควิเชียร (2548) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกและสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานูญ เพ็ชรแสง (2553) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการประชุม ดูนงานและสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง มอบอำนาจในการตัดสินใจ และยกย่อง ชมเชย เมื่อบุคลากร มีการปฏิบัติงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านปัจจัยค่าจูง ผู้บริหารควรมีการจัดทำเอกสาร มีแนวความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรด้วยกันให้มีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร และรายได้เสริมนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริม มอบหมายงานที่ตามความสามารถ ความถนัด ไม่ควรมอบหมายงานให้บุคลากรแต่ละคนมากเกินไป ควรกระจายงานให้บุคลากรทุกคน สามารถให้บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีคำตอบแทนอื่นๆ เมื่อมีการปฏิบัติงานนอกพื้นที่ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่าเดินทาง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ในปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ในปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่อาจยังไม่สมบูรณ์เพียงพอ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องยิ่งขึ้น จึงควรทำการวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิจัยอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- ชานนท์ อภิชัยณรงค์. (2557). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักอำนวยการ ประจำศาลอาญา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐธยาน์ น้อยคำลือ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูใน โรงเรียน กลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทียนทอง ลีวิชัย. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, พระนครศรีอยุธยา.
- มานูญ เพ็ชรแสง. (2553) แรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร/กรุงเทพฯ.
- ไวพจน์ แก้วนามชัย. (กุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปฐมภูมิตาม. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 3(1).
- สมคิด กลีบตี. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรีเขต 3. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
- สมหมาย นาควิเชียร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Walton, R.E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?*. Sloan Management Review.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).