

ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล

อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

A STUDY OF WORKING ENTHUSIASTIC FACTORS OF TAMBON OFFICIALS IN SINGHANAKORN DISTRICT, SONGKHLA PROVINCE

ศศิกานต์ กาญจนดุลย์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานส่วนตำบล ในอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา 9 องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 105 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ทุกกลุ่มตัวแปร ได้แก่ กลุ่มเพศหญิงเพศชาย กลุ่มอายุ 18-28 ปี อายุ 29-39 ปี อายุ 40 ปีขึ้นไป กลุ่มการศึกษาระดับปวช. ปวส. และปริญญาตรีขึ้นไป กลุ่มสถานภาพสมรสและโสด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบริหารงานและการประสานงาน ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่การจัดองค์กรให้ชัดเจน ด้านเครื่องมือเครื่องใช้/วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจของพนักงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานด้านการบริหารงานและการประสานงาน กับด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา มีดังนี้ คือเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ หาทางสร้างสรรค์งานใน

หน้าที่ให้ก้าวหน้า และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม อันจะเป็นแนวทางในการก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้/วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอและทันกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน จัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของพนักงานให้มากขึ้น ควรจัดสถานที่พักผ่อนในช่วงพักกลางวัน รวมทั้งจัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ให้ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีการเปิดโอกาสให้พบปะสังสรรค์ ระหว่างพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหาร และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความเป็นมิตร เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, พนักงานส่วนตำบลอำเภอสิงหนคร

Abstract

The objective of this thematic paper were to study working motivation of the district officers in Singhanakorn District, Songkhla Province in order to learn problems and suggestions of working motivation. The sampling of the study was 105 district officers from 9 Subdistrict Administrative Organizations in Singhanakorn District. The research has been done with data tool called questionnaires and data analysis has been done by computer application program with statistics tools such as percentage, arithmetic mean and standard deviation.

The study has found that

Most district officers in every groups, such male and female with age between 18-28 years, 29-39 years and 40 years or above ,education level: certificate, high vocational certificate and bachelor degree or above, status : married and single, had working motivation in managing, cooperating, duty appointing to clarify organization management, equipments and material handling, self developing, working atmosphere feeling, spirit willing, welfare and relationship making in medium level generally while the motivation in administration , cooperation and welfare was in high level.

Regarding to problems and suggestions of working motivation of the district officers in Singhanakorn District, Songkhla Province, having self development, being creative and accepting and understanding environment were such the right ways to motivate officers at work. Besides, equipments and materials sufficiency including technology, skill training, the proper places for relaxing at lunch and safe and sanitary office should be provided to support also as same as fair position promoting, union relationship between officers and superiors and also friendly atmosphere at work shall be also the important ways to motivate officers and support unity in organization as well.

Keywords: working motivation, district officers in Singhanakorn District.

บทนำ

ประเทศไทยมีรูปแบบการปกครองของประเทศแบ่งออกเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ซึ่งในราชการส่วนกลางประกอบด้วยกระทรวง ทบวง กรม ส่วนภูมิภาคประกอบด้วยจังหวัดและอำเภอ ส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เมืองพัทยาและกรุงเทพมหานคร หน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้ต่างก็มีหน้าที่ ที่ต้องดำเนินการแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ เพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือการพัฒนาประเทศชาติด้วยภาระหน้าที่และกิจกรรมต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไปตามที่กฎหมายกำหนด องค์การต่าง ๆ เหล่านี้ต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มากมายรวมทั้งคน หรือที่เรียกว่า ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวด เพราะคนเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งจนกลายเป็นผลผลิตหรือการนำองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ (Goal) ซึ่งในกระบวนการบริหารจัดการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์นั้น ต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญอันประกอบด้วย คน (man) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) และการจัดการ (management) ในบรรดาทรัพยากรทั้ง 4 ประการดังกล่าว คนหรือบุคลากร ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญในการจัดการและดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อุทัยเลาหิเชียร, 2533)

ความสำเร็จในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ นั้น มาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน ช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยเจตคติที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์กรใดก็ตามถ้าบุคคลส่วนใหญ่ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นกับการบริหารทุกด้าน ความสำเร็จของงานก็จะไม่เกิดขึ้น หน่วยงานก็จะสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากร และงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ จะทำให้ลดความสนใจในงาน สร้างความถดถอยในการทำงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำคุณภาพลดลง สถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคง และจะทำให้เกิดผลร้ายต่าง ๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน และการใช้คนให้ปฏิบัติงานไม่ได้คำนึงเฉพาะความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ เพราะแม้ว่าบุคคลจะมีความรู้ความสามารถสักเพียงใด แต่ถ้าขาดความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงานแล้ว ผลงานก็อาจสำเร็จลงได้ยาก หรืออาจสำเร็จลงได้แต่ผลงานก็ไม่มีคุณภาพตาม เป้าหมายของงาน

การที่จะให้การบริหารงานมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าขึ้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ หากบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญกำลังใจ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแล้ว การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรก็จะไม่สำเร็จตามเป้าหมายของงาน

ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐ หรือหน่วยงานเอกชนต่างก็มีการแข่งขันกันสูง องค์กรที่ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และมีความสามารถในการแข่งขันได้ จะต้องให้ความสำคัญกับบรรดาทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน ในการบริหารองค์กรซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) จากปัจจัยพื้นฐานดังกล่าว มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารขององค์กร ซึ่งมนุษย์แต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น ในการบริหารบุคลากรจะต้องตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับการบริหารสินค้าการบริหารงานหรือการบริหารทางเทคโนโลยี เพราะคุณค่าของคนอยู่ที่ความรู้ ทักษะ และ

ความสามารถของแต่ละคนซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นเจ้าของคุณค่าเหล่านั้น แต่ด้วยบุคคลต่างหากที่เป็นเจ้าของความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเอง เมื่อบุคคลลาออกจากองค์กรไปได้ นำเอาความรู้ ทักษะ และความสามารถนั้นออกไป ทำให้องค์กรก็จะสูญเสียคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ไปด้วย องค์กรจะต้องกำหนดกลยุทธ์ในการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ดังนั้น องค์กรทุกองค์กร จึงควรให้ความสำคัญกับการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเกิดการพัฒนางานองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ด้วยเหตุผลต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา” เพื่อจะได้นำผลของการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเสริมสร้างการทำงาน of พนักงานส่วนตำบลในอำเภอสิงหนคร ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับใช้แก่พนักงานส่วนตำบลอื่น ๆ อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการปกครองท้องถิ่นแบบองค์การบริหารส่วนตำบล และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบล อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 9 องค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน 105 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบมีคำตอบให้เลือกโดยสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา คำถามมีจำนวน 45 ข้อ โดยแบ่งเป็นรายด้านดังนี้

1. ด้านการบริหารงานและการประสานงาน
2. ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดองค์กรให้ชัดเจนขึ้น
3. ด้านเครื่องมือเครื่องใช้/วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน
4. ด้านการพัฒนาตนเอง
5. ด้านบรรยากาศในการทำงาน
6. ด้านขวัญและกำลังใจของพนักงาน
7. ด้านสวัสดิการ
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

คำถามมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ แรงจูงใจมากที่สุด แรงจูงใจมาก แรงจูงใจปานกลาง แรงจูงใจน้อย และแรงจูงใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา คำถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มประชากรเป็นเป้าหมายโดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 9 แห่ง ในอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมีคำตอบให้เลือก (Check List) โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนแล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาไว้ 4 ประเด็น คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป ปรากฏ ดังนี้

1.1 ด้านเพศ พบว่าพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 และ เพศชายจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

1.2 ด้านอายุของพนักงาน พบว่าพนักงานส่วนตำบล มีอายุ อยู่ระหว่าง 29-39 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 รองลงมาได้แก่อายุระหว่าง 18-28 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และอายุ 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ

1.3 ด้านการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาได้แก่ระดับ ปวส. จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และระดับ ปวช. จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

1.4 ด้านสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาผู้ที่สมรสแล้ว จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ปรากฏผล ดังนี้

2.1. ด้านการบริหารงานและการประสานงาน พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏว่า สถานภาพด้านอายุ ผู้ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2.2 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดองค์กรให้ชัดเจนขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อศึกษาสถานภาพเฉพาะด้านปรากฏว่า เพศชายมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ด้านอายุ 18-28 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ด้านระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไปอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านเครื่องมือเครื่องใช้/วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน พนักงานส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกสถานภาพแต่ละด้าน ปรากฏว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านการพัฒนาตนเอง พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกสถานภาพแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกสถานภาพแต่ละด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 ด้านขวัญและกำลังใจของพนักงาน พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกสถานภาพแต่ละด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2.7 ด้านสวัสดิการ พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกสถานภาพแต่ละด้าน พบว่าเพศชายอยู่ในระดับสูง ด้านอายุพบว่า อายุ 18-28 ปี และอายุ 40 ปี ขึ้นไป อยู่ในระดับสูง ด้านการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับสูง ด้านสถานภาพสมรสผู้ที่สมรสแล้ว อยู่ในระดับสูง ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

2.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเฉพาะด้านปรากฏผลว่า ด้านอายุ ผู้มีอายุระหว่าง 18-28 ปี และ 40 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

1. ด้านการบริหารงานและการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้ผ่านการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความชำนาญ และมีประสบการณ์ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และเข้าใจลักษณะการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความรู้ในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี หรือดำรงตำแหน่งในฐานะผู้บังคับบัญชาผู้อื่นเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าอายุและระดับการศึกษามีผลต่อการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของคิดชนก อนุชาญ (คิดชนก อนุชาญ, 2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ผลการศึกษาปรากฏว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานและวุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวมและ

แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน และสอดคล้องกับอารีรัตน์ หิรัญโร (อารีรัตน์ หิรัญโร, 2532) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาปรากฏว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า มีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจจากทุกปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูงสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุปานกลาง และอายุน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีแรงจูงใจจากปัจจัยทั้งสองกลุ่มสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลางและน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดองค์กรให้ชัดเจนขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าพนักงานส่วนตำบลเพศชาย พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 18-28 ปี และ พนักงานส่วนตำบลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลเองได้กำหนดลักษณะงานอำนาจหน้าที่ มีความชัดเจน เป็นไปตามระเบียบการกำหนดสายงาน และเปิดโอกาสพนักงานแสดงความสามารถและ ศักยภาพของแต่ละบุคคล และอาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนตำบลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปได้รับการบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบลในระดับ 3 สามารถเลื่อนระดับได้ถึงระดับ 6 มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งสายบริหารได้เร็วกว่า และได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานส่วนตำบล ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับอารีรัตน์ หิรัญโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาปรากฏว่าอาจารย์ชายมีแรงจูงใจจากปัจจัยกระตุ้นแตกต่างจากอาจารย์หญิงได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าของงาน และการยอมรับนับถือ โดยที่อาจารย์ชายมีแรงจูงใจมากกว่าอาจารย์หญิงแต่ปัจจัยกระตุ้นอื่น ๆ และปัจจัยค่าจูงทุกปัจจัยไม่แตกต่างกัน

3. ด้านเครื่องมือเครื่องใช้/วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานทุกประเด็นอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนตำบลมองว่าเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในสำนักงานมีความเหมาะสมและเพียงพอกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับคิดชนก อนุชาญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลหาดใหญ่ ผลการศึกษาปรากฏว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน วุฒิ การศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวม และแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน การได้รับสิ่งสนับสนุนจากเครือข่ายด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน และแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน

4. ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็น ก็พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานทุกประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กฎหมายได้เปิดโอกาสให้เพศหญิง มีสิทธิเท่าเทียมกับเพศชาย และองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดลักษณะงาน อำนาจ หน้าที่ไว้อย่างชัดเจน เป็นไปตามระเบียบการกำหนดสายงานให้ออกาสพนักงานได้แสดงความสามารถโดยไม่จำกัด เพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพ สำหรับโอกาสก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่ง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกันเช่น ตำแหน่งสูงสุดด้านพนักงานประจำคือ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือก ซึ่งในปัจจุบันพบว่าตำแหน่งปลัด อบต.หรือหัวหน้าส่วนบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีเพศหญิงเข้ามาดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเรื่อย ๆ จึงเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในด้าน เพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพสมรส อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

5. ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานทุกประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล มีบรรยากาศของความเป็นเลิศ ความเป็นมิตรภาพ เอื้ออารี และสามัคคีกันในหน่วยงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำ

ให้งานที่ทำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด จึงทำให้พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในทุกด้าน

6. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานทุกประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามฐานอัตราเงินเดือนของพนักงานซึ่งได้กำหนดไว้ชัดเจนอยู่แล้ว องค์การจึงมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ทุกคน ตามระเบียบที่ได้กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรส มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ โชติ เกิดบัณฑิต ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จของงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และอายุ 31-40 ปี ซึ่งนับว่าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้

7. ด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าพนักงานส่วนตำบลเพศชายมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ 18-28 ปี และ อายุ 40 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง พนักงานส่วนตำบลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และพนักงานส่วนตำบลที่สมรสแล้ว มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า คนที่มีอายุต่ำยังไม่มีครอบครัว สวัสดิการที่ได้รับจึงเพียงพอกับการดำรงชีพและสำหรับคนที่อายุ 40 ปีขึ้นไป มีเงินเดือนมากขึ้น จึงทำให้สวัสดิการที่ได้รับถือว่าเพียงพอกับความต้องการในการดำรงชีพ

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับคิตชนก อนุชาญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลหาดใหญ่

ผลการศึกษาปรากฏว่าวุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวม และแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องาน และสอดคล้องกับ อารีรัตน์ หิรัญโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาผลการศึกษาปรากฏว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า มีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจจากทุกปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจ้างสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุปานกลาง และอายุน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีแรงจูงใจจากปัจจัยทั้งสองกลุ่มสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลางและน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานทุกประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก และขนาดกลางไม่ใหญ่จนเกินไปจึงทำให้พนักงานในทุกส่วนทำงานอยู่ในสำนักงานเดียวกันโดยไม่มีการแบ่งแยกห้องหรือส่วนต่าง ๆ ออกจากกัน ทำให้พนักงานส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน มีความใกล้ชิดและสนิทสนมกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส มีผลต่อการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

สรุป

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ในครั้งนี้เมื่อพิจารณารายละเอียดในประเด็นต่าง ๆ ได้ข้อสรุปว่า แรงจูงใจเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านการบริหารงานและการประสานงาน และด้านสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่การจัดองค์กรให้ชัดเจนขึ้น ด้านเครื่องมือเครื่องใช้/วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 พนักงานส่วนตำบลในอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ควรศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ หาทางสร้างสรรค์งานในหน้าที่ให้ก้าวหน้า และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม อันจะเป็นแนวทางในการก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

1.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ควรศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้พนักงานส่วนตำบลเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่การจัดองค์กรให้ชัดเจนขึ้น ด้านเครื่องมือเครื่องใช้/วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับรู้ถึงนโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้/วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอและทันกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน จัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งเพิ่มขึ้น ควรจัดสถานที่พักผ่อนในช่วงพักกลางวัน รวมทั้งจัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ให้ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลกล้าที่จะแสดงออก มีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีการเปิดโอกาสให้พบปะสังสรรค์ระหว่างพนักงานส่วนตำบล และผู้บริหาร รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความเป็นมิตร เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน

1.3 ผู้บริหารควรจัดให้มีการแสดงความคิดเห็น หรือความต้องการของพนักงานส่วนตำบล โดยวิธีสำรวจความต้องการของพนักงาน จากการประชุม การพูดคุย การประชุมปรึกษาหารือ การร่วมกันวางแผนพัฒนางาน หรือการไปศึกษาดูงาน เพื่อกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลให้ละเอียดในแต่ละเรื่อง เช่น ด้านสวัสดิการ มีเหตุและปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัย ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนที่จะช่วยพัฒนาองค์กร และเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริม แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในระดับต่าง ๆ ให้ละเอียดยิ่งขึ้น เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คิตชนก อนุชาญ. (2546) แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่. พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาระบบสาธารณสุข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสุขศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทัย เลาหิเชียร. (2533). เอกภาพการบริหารบุคคลในราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: สหายบล็อกและการพิมพ์.