

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

The Work Motivation Performance of the Sub-district Municipality Employees in Bang Len District, Nakhon Pathom Province

พัชราภรณ์ มูลทองสงค์ / Phatcharapon Mooltongsong

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: phatcharapon.m@hotmail.com

สุพัตรา ชุณหะปิยะ / Supatra Chunnapiya

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

E-mail: fsocspc@ku.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 150 คน ใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์จำแนกหมู่ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพในงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, พนักงานเทศบาลตำบล

Abstract

The objectives of this thesis were to examine the level of the work motivation performance of the Sub-district Municipality employees in Bang Len District, Nakhon Pathom Province. The samples consisted of 150 employees of the Sub-district Municipality. Questionnaire was an instrument in collecting data and analyzing were Percentage, Mean, Standard Deviation, Analysis of Variance and Multiple Classification Analysis through computer program. The level of statistical significance was set at .05 and Indepth Interview. The result indicated that the work motivation performance of the Sub-district Municipality employees in Bang Len District, Nakhon Pathom Province. was at fair level. The hypothesis testing showed that position and factor of

job are experience, job description, working environment and working advancement, were related to the work motivation performance of the Sub-district Municipality employees in Bang Len District, Nakhon Pathom Province. at the level of.05. But sex, age, status education, time, division and factor of job are relationship with colleagues did not relate to the work motivation performance of the Sub-district Municipality employees in Bang Len District, Nakhon Pathom Province.

Keywords: Motivation, Work Performance, Sub-district Municipality Employees

บทนำ

พนักงานเทศบาลตำบลถือเป็นบุคคลที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชน เพราะเป็นหน่วยงานที่ให้บริการกับประชาชนในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านทะเบียนราษฎร ด้านสาธารณสุข ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และด้านการศึกษา เนื่องจากพนักงานเทศบาลตำบลมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนประชากรที่มาติดต่อขอรับบริการ พนักงานเทศบาลตำบลจึงควรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการให้บริการมีประสิทธิภาพและให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการด้วยความเต็มใจ มีความสามัคคีภายในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลว่าพนักงานเทศบาลตำบลมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงหรือต่ำอย่างไรและปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ซึ่งผลของการวิจัยอาจนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการของงาน และด้านเนื้อหา โดยทำการศึกษาพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม 4 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 150 คน ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ.2559

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานข้าราชการ พนักงานจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปของเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 238 คน จากนั้นนำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณด้วยสูตร Yamane (1975 อ้างใน สุพัตรา จุณณะปิยะ, 2556: 112) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 150 คน ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ฝ่าย หัวหน้าฝ่าย และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ของเทศบาลตำบล เขตอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 5 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านกระบวนการของงาน 2. ด้านเนื้อหา การสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย ประเด็นหลัก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการของงานและเนื้อหา รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่มีผลทำให้อยากโยกย้ายไปทำงานที่อื่นและข้อเสนอในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) เพื่อตรวจสอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สามารถวัดได้ตรงตามความต้องการและครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาหรือไม่ โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จากนั้นจึงปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามตามที่อาจารย์แนะนำ ก่อนนำไปทดสอบต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาคือผู้ช่วยที่มีได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้น นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อและรายด้าน โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นมีดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านปัจจัยด้านงาน ด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9670

2.1.1 ด้านประสบการณ์ในงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8711

2.2.2 ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9037

2.2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8079

2.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8983

2.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9445

2.2 ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอ บางเลน จังหวัดนครปฐม ด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9526

2.2.1 ด้านกระบวนการของงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8596

2.2.2 ด้านเนื้อหา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9354

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมดไปดำเนินการวิเคราะห์ประมวลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและพรรณนาข้อมูล โดยใช้กรอบแนวคิดเป็นแนวทางในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอ บางเลน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ด้านกระบวนการของงาน ด้านเนื้อหา

3. การวิเคราะห์ความผันแปร (Analysis of variance: ANOVA) ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4. การวิเคราะห์จำแนกพหุ (Multiple Classification Analysis: MCA) ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ Porter and Steer (1983: 3) ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

ความสำคัญของแรงจูงใจ พงศ์ หรดาล (2554: 65) กล่าวว่า ในการทำให้บุคลากรอยากทำงานจะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้า หรือกระตุ้นให้เกิดความอยากที่จะทำงาน เพราะแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดความสบายใจการเลือกและกำหนดให้ตนแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา
2. ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงานให้มีกิจกรรม
3. นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) คือ การจัดสภาวะต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของแรงจูงใจ พยอม วงศ์สารศรี (2542: 213) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ การจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใดๆ มากกระตุ้น การจูงใจประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่งการจูงใจประเภทนี้ได้แก่

- 1.1 ความต้องการ (Needs) เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะเกิดผลคือ ความสบายใจ ความพอใจ เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

- 1.2 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ จะมีความตั้งใจในการทำงานทำให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

- 1.3 ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นจัดเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างานจะมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นการจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล ความก้าวหน้า และเครื่องล่อต่างๆ เช่นการชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ และการแข่งขัน เป็นต้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายเนื้อหาของงาน ทฤษฎีความต้องการของ Murray (Murray's Manifest Needs Theory) Murray (1938 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 117) ผู้คิดค้นทฤษฎีความต้องการ ซึ่งทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ว่าในเวลาเดียวกัน บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมี 4 ประการคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ความต้องการมิตร (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) หมายถึง ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

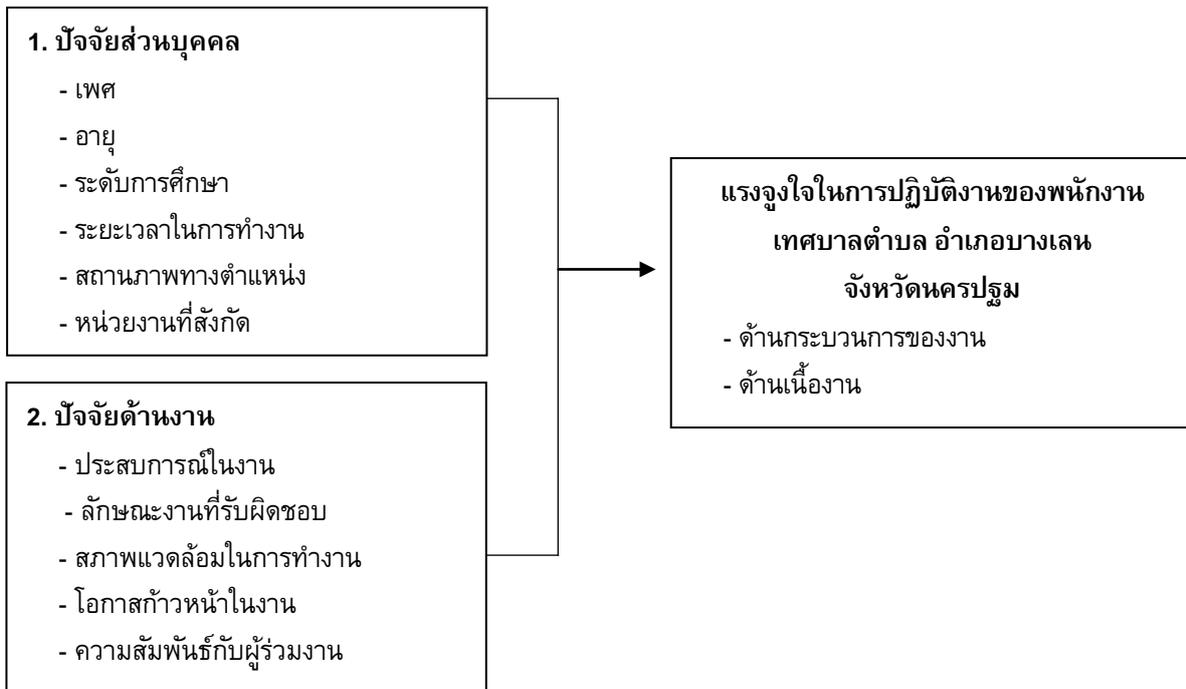
ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายกระบวนการของงาน ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (The Expectancy Theory) Vroom (1984 อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 118-119) กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับในตำแหน่ง บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์มากที่สุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่ง ที่สูงขึ้นระดับผลงานของบุคคลขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประเภท คือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลงาน และการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
3. การรับรู้ในความสามารถของเขาว่ามีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (X)

ตัวแปรตาม (Y)



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพทางตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรตัวอย่าง พนักงานเทศบาลตำบลเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 64.0 และ 36.0 ตามลำดับ มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 41.8 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 35.40 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 69.30 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 19.30 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี มากที่สุด ร้อยละ 37.40 รองลงมา คือ 3-4 ปี ร้อยละ 21.20 มีสถานภาพทางตำแหน่งเป็นพนักงานข้าราชการ มากที่สุด ร้อยละ 38.70 รองลงมา คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 31.30 สังกัดอยู่ในหน่วยงานสำนักปลัดมากที่สุด ร้อยละ 31.3 รองลงมาคือ กองการศึกษา ร้อยละ 21.3

ปัจจัยด้านการทำงาน พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับดีมากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมา คือ โอกาสก้าวหน้าในงาน และน้อยที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประสบการณ์ในงาน พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าประสบการณ์ในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยประสบการณ์ในงานที่ดีที่สุดคือ การเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ ส่วนประสบการณ์ที่ไม่ดีที่สุดคือ บุคลากรที่มีความสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา มักมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้ที่มีผลงานดี

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยลักษณะงานที่รับผิดชอบที่ดีที่สุดคือ การมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานที่รับผิดชอบว่ามีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดอย่างไร ส่วนลักษณะงานที่รับผิดชอบที่ไม่ดีที่สุดคือ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีที่สุดคือ การได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีที่สุดคือ สิ่งอำนวยความสะดวกภายในหน่วยงาน เช่น ร้านค้าสวัสดิการ ศูนย์อาหาร

โอกาสก้าวหน้าในงาน พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยโอกาสก้าวหน้าในงานที่ดีที่สุดคือ การพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นจุดแข็งที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของท่านต่อไป ส่วนโอกาสก้าวหน้าในงานที่ไม่ดีที่สุดคือ การเป็นพนักงานเทศบาลตำบลทำให้มีโอกาสน้อยกว่าการเป็นพนักงานในหน่วยงานราชการอื่นๆ

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ดีที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำความรู้ความสามารถของท่านมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่วนความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ไม่ดีที่สุดคือ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามักให้ท่านแก้ปัญหาด้วยตัวเอง โดยไม่มีคำแนะนำใดๆ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติด้านเนื้อหา มากกว่าด้านกระบวนการของงาน

ด้านกระบวนการของงาน พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าเงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับและสามารถเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วทันต่อความจำเป็นแรงจูงใจสูงสุด ส่วนต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ด้านเนื้อหา พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเนื้อหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมและเข้ากับผู้ร่วมงานได้เป็นแรงจูงใจสูงสุด ส่วนต่ำที่สุดคือ การประเมินผลงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระของปัจจัยส่วนบุคคลทุกตัวรวมกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถานภาพทางตำแหน่งเป็นตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประสบการณ์ในงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันของปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ฝ่าย หัวหน้าฝ่าย และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ของเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์มีทั้งทำงานแห่งนี้มาตั้งแต่เริ่มแรกและย้ายมาจากที่อื่น สำหรับแรงจูงใจในการมาทำงานที่แห่งนี้ ก็คือต้องการได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่ได้เรียนมาเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นชุมชนบ้านเกิด และต้องการทำงานในหน่วยงานใกล้บ้านเพื่อสะดวกในการเดินทาง ลดค่าใช้จ่าย สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน และเนื่องงานผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าการกระบวนการของงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ เป็นไปตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้ ส่วนด้านเนื้องานได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานดี ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายเป็นไปอย่างเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สำหรับความประทับใจที่ได้รับจากการทำงาน ความประทับใจที่สุดคือ การได้รับความร่วมมือในการทำงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีคอยสอนงาน นอกจากนี้ยังมีความภูมิใจที่ได้ช่วยประชาชนแก้ไขปัญหาเดือดร้อนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ส่วนความคิดที่จะโยกย้ายไปทำงานที่อื่นนั้นเมื่อได้ทำงานใกล้บ้านแล้ว ก็ไม่คิดโยกย้ายไปทำงานที่อื่น หากคิดที่จะย้ายก็เพราะต้องการได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรแก่คน 2 กลุ่ม (คนรุ่นเก่า/คนรุ่นใหม่) การสร้างแรงจูงใจให้แก่คนรุ่นเก่า คือ การได้รับความยอมรับนับถือ การให้เกียรติในฐานะผู้มีวุฒิ ส่วนการสร้างแรงจูงใจแก่คนรุ่นใหม่ คือ ส่งเสริมให้ศึกษาข้อระเบียบกฎหมายต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น สำหรับปัญหาอุปสรรคที่มีผลทำให้อยากโยกย้ายไปทำงานที่อื่น และมีวิธีการแก้ไข ผู้ให้สัมภาษณ์เคยพบปัญหาอุปสรรค คือ มีความขัดแย้ง หรือมีความคิดเห็นไม่ตรงกับผู้บริหารบางท่าน วิธีในการแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่คือ การปรับทัศนคติ ความคิดเห็นต่างๆ เข้าหากัน เพื่อร่วมกันปฏิบัติหน้าที่รับใช้ประชาชนต่อไป เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยด้านงาน

ด้านประสบการณ์ในงาน พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าประสบการณ์ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประสบการณ์ในงานไม่ดีที่สุด คือพนักงานมีความเห็นว่าบุคลากรที่มีความสนิมสนมกับผู้บังคับบัญชามักมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้ที่มีผลงานดี แสดงให้เห็นว่าการประเมินผลงานยังไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่ดีที่สุด คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นว่างานของเทศบาลตำบลนั้นเป็นงานที่ไม่ค่อยได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ปฏิบัติงานในลักษณะเดิมๆ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีที่สุด คือ สิ่งอำนวยความสะดวกภายในหน่วยงาน เช่น ร้านค้าสวัสดิการ ศูนย์อาหาร แสดงให้เห็นว่า เทศบาลตำบลในแต่ละแห่งนั้น ไม่มีร้านค้า ศูนย์อาหาร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อาจเป็นเพราะเทศบาลตำบลแต่ละแห่งไม่ได้จัดสรรงบประมาณไว้และบุคลากรของเทศบาลตำบลในแต่ละแห่งมีจำนวนไม่มากพอที่จะลงทุนการก่อสร้างศูนย์อาหาร

ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าโอกาสก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยโอกาสก้าวหน้าในงานที่ไม่ดีที่สุด คือ การเป็นพนักงานเทศบาลตำบลทำให้มีโอกาสก้าวหน้ากว่าการเป็นพนักงานในหน่วยงานราชการอื่น แสดงให้เห็นว่าการเป็นพนักงานในเทศบาลตำบลนั้น ยังมีโอกาสก้าวหน้าเท่ากันน้อยกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ไม่ดีที่สุด คือ เมื่อบุคลากรมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามักให้แก้ปัญหาด้วยตัวเอง โดยไม่มีคำแนะนำใดๆ แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชายังขาดความดูแลเอาใจใส่บุคลากร ขาดความสามารถในการทำงานเป็นทีม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ด้านกระบวนการของงาน พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการของงานอยู่ในระดับปานกลาง โดย พนักงานมีความเห็นว่าการเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่า เบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการยังไม่เหมาะสม

ด้านเนื้อหา พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเนื้อหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยการประเมินผลงานมีความเหมาะสมและยุติธรรม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังมีการประเมินผลงานที่ไม่เหมาะสมและยุติธรรม ไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1. ด้านประสบการณ์ในงาน** ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้มากขึ้นโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานว่าพนักงานแต่ละคนมีระดับผลการดำเนินงานอยู่ในระดับใด หากพนักงานมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ผู้บริหารควรให้โอกาสพนักงานได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมากกว่าพนักงานที่มีผลการดำเนินงานในระดับไม่ดี
- 2. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ** ผู้บริหารควรสนับสนุน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากขึ้น เช่น ในการจัดงานโครงการประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นในแต่ละปี ควรมีการออกแบบงานให้แตกต่างกันไปในแต่ละปี แต่ยังคงรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่นไว้ นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานประจำ หากสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้ ก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีสีสันและไม่น่าเบื่อ
- 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** หน่วยงานควรจัดหาร้านค้า สวัสดิการ ศูนย์อาหาร ไว้ภายในบริเวณหน่วยงาน เพื่อสร้างความสะดวกสบายให้แก่พนักงานในช่วงเวลาพักกลางวัน หากทำแบบนี้แล้วพนักงานก็就不用เดินทางไป

ออกไปทานข้าวนอกหน่วยงานและยังสามารถให้บริการประชาชนที่มาขอติดต่อขอรับบริการในช่วงพักกลางวันได้อีกด้วย

4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรมีนโยบายเกี่ยวกับเงินเดือน สวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง โบนัส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การบรรจุพนักงานจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานประจำ ให้มากกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้พนักงานอยากปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเข้าพบเพื่อปรึกษาปัญหาในการทำงาน หากเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นควรมีการแก้ไขปัญหาอย่างไร ผู้บริหารมีความคิดเห็นอย่างไร พนักงานมีความคิดเห็นอย่างไร ควรพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน

6. ด้านกระบวนการของงาน ผู้บริหารควรมีนโยบายในเรื่องของค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ให้แก่พนักงานที่มาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามระเบียบด้วย

7. ด้านเนื้อหา ผู้บริหารควรพิจารณาผลงานอย่างยุติธรรม โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ควรพิจารณาตามผลงานของแต่ละบุคคลในความเป็นจริง มิใช่พิจารณาตามพึงพอใจของตนเอง

ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 ท่าน ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควร ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้ประสบผลสำเร็จ โดยหาโอกาสค้นคว้าข้อมูลและหาความรู้เพิ่มเติมและหาวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาและจะส่งผลให้รู้จักวางแผนเป้าหมายความสำเร็จในการทำงาน วิธีการจัดระบบงานที่ดีจะทำให้รู้ว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง เพื่อจัดสรรเวลาและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังควรสร้างความตระหนักและปลูกฝังให้พนักงานเทศบาลตำบลเป็นคนตรงต่อเวลามีความรับผิดชอบในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีกิริยาจาสุภาพ แต่งกายถูกต้องตามกาลเทศะ หากพนักงานทุกคนปฏิบัติตามที่ได้กล่าวมานี้ หน่วยงานก็จะเป็นหน่วยงานที่น่าอยู่ขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจกับปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ระบบการบริหารงาน จำนวนของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ขนาดขององค์กร ภาวลักษณะองค์กร เป็นต้น
2. ควรศึกษาปัญหาอุปสรรคต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบกับผลวิจัยในครั้งนี้ เช่น ศูนย์ราชการ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดและตำบล เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2542. องค์กรและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พงศ์ หรดาล. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม..
- สุพัตรา ภูณณะปิยะ. 2556. คู่มือการวิจัยทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

Porter, L. and Steers, R. 1983. **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill.