

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น
อ.บ้านแท่น จ.ชัยภูมิ

MOTIVATION IN THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF BAN
THAEN SUBDISTRICT MUNICIPALITYBAN THAEN DISTRICT,
CHAIYAPHUM PROVINCE..

¹สรทัต สังข์ทอง และ ²ณัฐดนัย แก้วโพนงาม

¹Sorathas Sangthong and ²Natdanai Kaewphonngam

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ประเทศไทย
Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand.

¹A0835628915@gmail.com

Received: June 6, 2024; **Revised:** June 28, 2024; **Accepted:** August 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ และ 2) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ได้แก่หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 56 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้นและการพรรณนา ผลวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการทำงานใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (\bar{X} =1.28 S.D.= .46) ความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

² ผศ.ว่าที่ร้อยเอก ดร. สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

(\bar{x} =1.00 S.D.=.00) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ใช้เท่ากันกับไม่ใช่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (\bar{x} =1.00 S.D.=.00) การได้รับการยอมรับจากสังคมเช่นผู้บังคับบัญชา พ่อแม่ ญาติ เพื่อน เป็นต้น ไม่ใช่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน(\bar{x} =1.50 S.D.= .50) มีทรัพยากรบุคคลและปริมาณงานที่พอเหมาะ ไม่ใช่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน(\bar{x} =1.64 S.D.= .48) ภายในองค์กรมีความร่วมมือในการทำงานไม่ใช่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน(\bar{x} =1.46 S.D.= .50) องค์กรมีความเป็นธรรมไม่ใช่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (\bar{x} =1.39 S.D.= .49) สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม เช่น ที่ทำงานใกล้บ้านใช้และไม่ใช่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (\bar{x} =1.42 S.D.= .50) ตามลำดับ แนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ พบว่าควรมีการจัดสรรบุคคลากรให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ ให้มีการสื่อสารภายในองค์กรพยายามประสานงาน ติดต่อสื่อสารให้เกิดความกระจ่างและเข้าใจกันให้ดีกว่าเดิม มีการวางแผนงานให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, เทศบาลตำบลบ้านแท่น.

Abstract

The objectives of this research are 1) to study factors affecting the work motivation of employees of Ban Taen Subdistrict Municipality. Ban Thaen District Chaiyaphum Province and 2) to study problems, obstacles, and solutions in the work of employees of Ban Thaen Subdistrict Municipality. Ban Thaen District Chaiyaphum Province Use quantitative and qualitative research formats. The sample population used in this study included heads of government agencies. Ban Thaen Subdistrict Municipality Employee Ban Thaen District Chaiyaphum Province, a total of 56 people. Data were collected using questionnaires. and interview form Data analysis using statistics, frequencies, percentages, multiple regression analysis using hierarchical variable selection methods, and description. The research found that. Success in work is a motivation for work (\bar{x} =1.28 S.D.= .46). Job security and benefits are a motivation for work (\bar{x} =1.00 S.D.= .00). Advancement in positions. Duties are equal to non-motivation for performance (\bar{x} =1.00 S.D.= .00). Being accepted by society such as supervisors, parents, relatives, friends, etc. is not motivation for performance (\bar{x} =1.50 S.D.= .50) Having appropriate human resources and workload is not a motivation for performance (\bar{x} =1.64 S.D.= .48)

Within the organization there is cooperation in working, which is a motivation for performance ($\bar{x}=1.46$ S.D. = .50) The organization is fair, which is a motivator for work performance ($\bar{x}=1.39$ S.D.= .49). The environment is appropriate, such as a workplace close to home, which is a motivator for work performance ($\bar{x}=1.42$). S.D.= .50) respectively. Guidelines for creating motivation for work performance of employees of Ban Thaen Subdistrict Municipality Ban Thaen District Chaiyaphum Province It was found that sufficient personnel should be allocated. and effective Have communication within the organization and try to coordinate. Communicate to create clarity and better understanding. Work is planned to be efficient and meet the needs of the people.

Keywords: Motivation, Performance, Ban Thaen Subdistrict Municipality.

บทนำ

เทศบาลเป็นหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น ซึ่งการเมืองการปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นรากฐานที่สำคัญในการปกครองประเทศ นอกจากนี้ยังเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมากในการบริหารงานหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ รวมถึงทักษะความชำนาญเฉพาะในการปฏิบัติงานตำแหน่งต่างๆ แต่การปฏิบัติงานดังกล่าว กลับเป็นงานที่มีปริมาณมากและหลากหลายจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาอัตราการเข้า-ออกของข้าราชการระดับปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่วนหนึ่งอาจจะมาจากสาเหตุความก้าวหน้าในตำแหน่งค่อนข้างจำกัดทำให้พนักงานบางคนแสวงหาทางเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง เช่น การลาออกไปทำงานกับบริษัทเอกชน ประกอบธุรกิจส่วนตัวหรือย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นต้น ขณะที่พนักงานส่วนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานมานานและไม่สามารถเลื่อนระดับตำแหน่งได้ก็เกิดความไม่พึงพอใจ ขาดความกระตือรือร้น และไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ก็ จะปฏิบัติงานเพียงเฉพาะหน้าที่และความรับผิดชอบไปวันๆ แม้ว่าเทศบาลจะพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อาทิเช่น การปรับเพิ่มอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ของพนักงานให้มีความเหมาะสมมาโดยตลอดเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่มุ่งปรับปรุงอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานของเทศบาลมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่สถิติอัตราตำแหน่งว่างของระดับปฏิบัติงานก็คงยังมีในระดับค่อนข้างสูง จึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ที่ชัดเจน โดยมีข้อควรคำนึงถึง คือ ศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน ต้องร่วมใจกันดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อสร้างการยอมรับในการที่นำองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสำเร็จ

อย่างยั่งยืนของหน่วยงานนั้นอยู่ที่คุณภาพของพนักงานการที่จะจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน สร้างเสริมพนักงานให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ จนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน การที่พนักงานจะมีสิ่งดังกล่าวข้างต้นนี้ได้จำเป็นต้องมีปัจจัยสนับสนุน เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ (Motivator) ผลการศึกษาในอดีตที่ผ่านมาพบว่า แรงจูงใจในงาน (Work Motivator) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน พนักงานที่มีแรงจูงใจในงานสูง มักมีความผูกพันในงานสูงตามไปด้วย ส่งผลให้พนักงานร่วมมือกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ตั้งขึ้นโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ พุทธศักราช 2479 ซึ่งมีบุคลากร จำนวน 62 คน หน่วยงานภายในประกอบด้วยคณะผู้บริหารทั้งหมด 5 คน, หัวหน้าส่วนราชการทั้งหมด 8 ตำแหน่ง ว่าง 1 ตำแหน่ง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 19 ตำแหน่ง ว่าง 3 ตำแหน่ง, กองช่างเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 10 ตำแหน่ง ว่าง 3 ตำแหน่ง, กองการศึกษาเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 10 ตำแหน่ง ว่าง 2 ตำแหน่ง, สำนักปลัดเจ้าหน้าที่ 15 ตำแหน่ง ว่าง 3 ตำแหน่ง, กองคลังเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 4 ตำแหน่ง ว่าง 1 ตำแหน่ง, กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เจ้าหน้าที่ทั้งหมด 4 ตำแหน่ง ว่าง 1 ตำแหน่ง รวมทั้งหมด 70 ตำแหน่ง ซึ่งหากดูจากข้อมูลในจำนวนนี้จะมีตำแหน่งว่าง 14 ตำแหน่ง ซึ่งที่ผ่านมามีอัตราตำแหน่งว่างของระดับปฏิบัติงานก็คงยังมีในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานและประสิทธิภาพงานต่างๆไม่เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ นี้ซึ่งเป็นการศึกษาถึงความต้องการ ตลอดจนรับทราบถึงปัญหา อุปสรรคต่างๆในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับใช้ให้ตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเทศบาลตำบลบ้านแท่น เพื่อนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยรวมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านแท่น จำนวน 1 คน หัวหน้าส่วนราชการ ทั้งหมด 7 คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 16 คน กองช่างเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 7 คน กองการศึกษาเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 8 คน สำนักปลัด ฯเจ้าหน้าที่ ทั้งหมด 12 คน กองคลังเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 3 คน กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เจ้าหน้าที่ ทั้งหมด 3 คน เป็นข้าราชการทั้งหมด 16 คน พนักงาน ทั้งหมด 41 คน รวมเป็น 57 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น อ.บ้านแท่น จ.ชัยภูมิ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาจำนวน 8 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการยอมรับจากสังคม มีทรัพยากรบุคคลและปริมาณงานที่พอเหมาะ ภายในองค์กรมีความร่วมมือในการทำงาน องค์กรมีความเป็นธรรมและ สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ (Interview Form) แบ่งออกเป็น 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน จำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) เนื่องจากไม่สามารถนำข้อมูลด้านเพศ อาชีพ การศึกษา มา บวก ลบ คูณ หาร กันได้จึงใช้การวัดข้อมูลแบบ (Nominal Scale) อายุ รายได้เฉลี่ย มีคำตอบให้เลือกแบ่งเป็นหลายช่วงอายุเนื่องจากไม่สามารถนำข้อมูลด้านอายุมา บวก ลบ คูณ หาร กันได้แต่สามารถบอกได้ว่าสิ่งไหนมากกว่าสิ่งไหนจึงใช้การวัดข้อมูลแบบ U (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ มีลักษณะประเมินค่า มีจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการยอมรับจากสังคมเช่นผู้บังคับบัญชา พ่อแม่ ญาติ เพื่อน มีทรัพยากรบุคคลและปริมาณงานที่พอเหมาะภายในองค์กรมีความร่วมมือในการทำงาน

องค์กรมีความเป็นธรรมและสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม เช่น ที่ทำงานใกล้บ้าน ในแต่ละข้อมี 2 ตัวเลือก คือ ใช่ /ไม่ใช่

ตอนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ให้ตอบได้เสรีแบบสอบถามสัมภาษณ์ มีลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถตอบได้อย่างเสรี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้สูตร t-test Independent

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปจากแบบสอบถามเทศบาลตำบลบ้านแท่นกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในเทศบาลฯ จำนวน 56คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 มีอายุเฉลี่ยคือ 49.21ปี เมื่อจัดกลุ่มอายุเป็น 3กลุ่ม (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.67) พบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 53.5 โดยมีอายุต่ำสุดคือ 36 ปี และมีอายุสูงสุดคือ 60 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี จำนวน 27 , 27 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 48.2 และส่วนใหญ่รับตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 และส่วนใหญ่มีรายได้ที่ 10,000–20,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมินั้น พบว่า ความสำเร็จในการทำงานใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (\bar{X} =1.28 S.D.= .46) ความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (\bar{X} =1.00 S.D.= .00) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ใช้เท่ากันกับไม่ใช่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (\bar{X} =1.00 S.D.= .00) การได้รับการยอมรับจากสังคมเช่นผู้บังคับบัญชา พ่อแม่ ญาติ เพื่อน เป็นต้นใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (\bar{X} =1.50, S.D.= .50) มีทรัพยากรบุคคลและปริมาณงานที่พอเหมาะ ไม่ใช่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (\bar{X} =1.64, S.D.=.48) ภายในองค์กรมีความร่วมมือในการทำงานใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (\bar{X} =1.46, S.D.=.50) องค์กรมีความเป็นธรรมใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (\bar{X} =1.39 S.D.= .49) สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม เช่น ที่ทำงานใกล้บ้านใช่และไม่ใช่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (\bar{X} =1.42 S.D.= .50) ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ คือ การจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานภายในองค์กร การสร้างความรับผิดชอบในการทำงานให้เกิดความตระหนักต่อส่วนรวม ประชาชนได้รับผลประโยชน์สูงสุด เกิดความพอใจและมีความสุขในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กรพยายามประสานงาน ติดต่อสื่อสารให้เกิดความกระจ่างและเข้าใจกันให้ดีกว่าเดิม มีการวางแผนงานให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน

ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ บุคลากรไม่เพียงพอ ผู้บริหารไม่ส่งเสริมในการทำงานร่วมมือร่วมใจกัน เข้าทำนอง พนักงานประสานงาน ไม่ชอบประสานงาน พนักงานไม่พอใจในสถานที่ทำงานและเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กรไม่ดีไม่มีประสิทธิภาพ เช่นพนักงานแต่ละคนมีความเป็นตัวเอียงสูงไม่ยอมรับฟังความคิดของคนอื่น

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น อ.บ้านแท่น จ.ชัยภูมิ พบว่าปัจจัยที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่นประกอบไปด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ กุณิศรา บุญมาเครือ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทำงานในแผนกขนส่ง การศึกษาระดับ ปวส. และประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยจูงใจพบว่าลักษณะของงานที่ทำ มีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ แผนก ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน Diener (2023 : 26-27) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2566: 26) กล่าวว่า) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงาน

ที่ทำให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

2. ความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการ พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับภคกุล เตชชัย (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงานและด้านรูปแบบการบริหารงาน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Dual Factors หรือ Theory Motivators-Hygienes Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg คือ ความมั่นคงในงาน (Job Security) ในทางทฤษฎีแล้ว ปัจจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความมั่นคงของพนักงานเช่น ระบบสวัสดิการ องค์กรจำเป็นต้องมี ขาดไม่ได้ แต่ องค์กร ไม่ควร ใช้การเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปในการ โน้มน้าวให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานที่สูงขึ้น หรือ ักัดต่อ องค์กรมากขึ้น เช่น ระบบเกษียณอายุพนักงาน เป็นต้น โดยปัจจัยสุขอนามัยนั้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะ ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำงาน ไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ กุ ลิสรา บุญมาเครือ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามซี แลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทำงานใน แผนกขนส่ง การศึกษาระดับ ปวส. และประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัย จูงใจในการปฏิบัติงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยจูงใจพบว่าลักษณะของงานที่ทำ มีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำและด้านความ รับผิดชอบ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ แผนก ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ที่ แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานบริษัท สยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด ผลการวิจัย ดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Dual Factors หรือ Theory Motivators-Hygienes Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ความเจริญความก้าวหน้าในการ ทำงาน (The possibility of growth) การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการ ทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ก็เป็นการจูงใจให้พนักงานทำงาน ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

การให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ พนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น

4. การได้รับการยอมรับจากสังคม พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับจากสังคมไม่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ วิวัฒน์ แสงเพชร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน Diener (2023 : 26-27) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2566: 26) กล่าวว่า) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

5. มีทรัพยากรบุคคลและปริมาณงานที่พอเหมาะ พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าปัจจัยด้าน มีทรัพยากรบุคคลและปริมาณงานที่พอเหมาะไม่ใช่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องอื่น แต่สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามโมเดลของ Mody, Noc and Premcaux.(1999 : 3) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) เป็นกระบวนการในการสำรวจถึงความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้มาซึ่งจำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการและสามารถจัดหาสิ่งจำเป็นต้องใช้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่ช่วยให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอและตรงตามวัตถุประสงค์การในอนาคต ดังนี้ (1) การพยากรณ์ความต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติต่างๆ (2) การเปรียบเทียบความต้องการกับกำลังแรงงานในปัจจุบัน (3) การกำหนดจำนวนและรูปแบบของพนักงานที่จะสรรหาเข้ามาหรือจำนวนที่จะต้องออกจากงานในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องมีการออกแบบงานและการวิเคราะห์งานก่อนการออกแบบงานซึ่งเป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างและการออกแบบกิจกรรมในการทำงาน เฉพาะอย่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้ ส่วนการวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีระบบที่ช่วยในการกำหนดทักษะหน้าที่ และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์กร ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง

ของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติ ได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหาร เวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. ภายในองค์กรมีความร่วมมือในการทำงาน พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าปัจจัยด้านภายในองค์กรมีความร่วมมือในการทำงานใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องอื่น แต่สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Dual Factors หรือ Theory Motivators-Hygienes Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg คือ ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relations หากพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในบริษัทเป็นไปในด้านลบ เช่น เกิดการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ท้าถมเพื่อนร่วมงาน เอารอดเอาเปรียบ ไม่มีความเป็นมิตรภาพ ทำให้คับข้องใจ เป็นผลให้เกิดความเบื่อหน่ายของกิจการ หากในทางตรงกันข้ามในด้าน บวกต่างคนต่างมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งและกัน ย่อมจะสร้างบรรยากาศในบริษัทได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ แต่หากมีด้านบวกมากเกินไป ก็ไม่ได้ช่วยให้ พนักงานเกิดความพึงพอใจในองค์กร หรือ กระตือรือร้นมากขึ้น

7. องค์กรมีความเป็นธรรม พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าปัจจัยด้านองค์กรมีความเป็นธรรมใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องอื่น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Dual Factors หรือ Theory Motivators-Hygienes Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg คือ การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน (Supervision) ในทฤษฎีนี้เชื่อว่า ปัจจัยนี้องค์กรควรจัดให้มีแต่พอควร เช่น หัวหน้างานต้องไม่บกพร่องในหน้าที่ หัวหน้าต้องสามารถแนะนำข้อมูล ทางด้านเทคนิคในการทำงานให้พนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ และต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและ การปกครองที่มากพอ แต่หากมีมากเกินไป เช่น การล้วงลูกไม่เชื่อมือลูกน้อง ต้องเข้ามาลงรายละเอียด ทำหน้าที่แทน ให้การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา ไม่เปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง หรือ คิดวิเคราะห์ หรือ ออกความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ก็ไม่ได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ หรือ เกิดความรักต่อองค์กรมากขึ้นได้

8. สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม พนักงานเทศบาลตำบลมีความเห็นว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมไม่ใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ พระมนัส ธรรมโรต (มีเมณ) (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจจากพุทธวิธีการสอน” ผลการศึกษาพบว่า 1. ทฤษฎีและแนวคิด สรุปว่าแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่กระตุ้นให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยอาศัยแรงขับทั้งภายนอกและภายในและปัจจัยต่างๆ อีกหลาย ประการ โดยผู้สร้างแรงจูงใจต้องมีความสามารถในการนำทฤษฎีมาปรับใช้อ่านบุคคลและสถานการณ์ ให้ออกพร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม 2. การวิจัยเชิงเอกสารค้นคว้าจาก

คัมภีร์ พระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องพบว่า ก่อนแสดงทุกครั้ง พระพุทธเจ้าทรงเตรียมความพร้อมของบุคคลชั้น วรรณะที่ทรงโปรดแสดงธรรม โดยสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ได้แก่ การสร้างความศรัทธาให้บุคคลนั้นๆ หรือคนนั้นๆ มีต่อพระองค์ คำพูดที่โน้มน้าวใจการแสดง ปาฏิหาริย์ สื่อการสอน การอุปมาเปรียบเทียบ นิทานชาดกต่างๆ และการแสดง อนุப்புพิทก 3. หลักการประยุกต์ใช้แรงจูงใจจากพุทธวิธีสอน คือ สร้างแรงจูงใจเพื่อให้ทุกคนพึงตนเองได้ กระตุ้น ใหลงมือกระทำอย่างต่อเนื่องจนเกิดผลการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ไม่เป็นผู้หลงหรือผู้เสพจนขาดสติ มีความเพียร อดทนที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ด้วยตัวของตัวเองจนเกิดผลประโยชน์กับตนเองละสังขม รอบข้าง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องอื่น แต่สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Dual Factors หรือ Theory Motivators-Hygienes Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานสภาพการทำงาน (Working Conditions) ในทางทฤษฎีนี้เชื่อว่า องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานบรรยากาศ สำนักงานที่ตั้งในการทำงาน การเดินทางมาทำงานของพนักงานให้มีความสะดวกและไม่ก่อให้เกิดปัญหามากนักต่อพนักงานเพื่อให้พนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจแต่ไม่จำเป็นต้องมีมากเกินไป หรือสะดวกสบายเกินไป เพราะ ไม่ได้ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานหรือ รักองค์กรมากขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ผู้บริหารควรเข้าไปแนะนำและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน สร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ควรศึกษาวิจัยความพึงพอใจของประชาชนในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแท่น เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานและ ควรศึกษาธรรมชาติของพนักงานในการทำงานเพื่อความโปร่งใสและเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร แสงไกร. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชูยศ ศรีวรรณธ์. (2563). ปัจจัยแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขต อำเภอมือเมือง จังหวัดนครราชสีมา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- ณัฐนนท์ แสงเรือง. (2564). การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ตรีพร ชุมศรี. (2558). การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. เทศบาลตำบลบ้านแท่น. จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ออนไลน์.
- ธีระวุฒิ เอกกุล. (2564). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2563). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม
- พระมนัส ธมมรัต (มีมณี). (2564). ศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจจากพุทธวิธีการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพรัตน์ เพชรยวน. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.วิเชียร วิทยอุดม. (2565). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2559). วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สามลดดา.
- Greenberg. (1997). J., & Baron, R. A. *Behavior in Organizations*, 6 thed. Upper saddle River. NJ: Penrice Hall.

