

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์¹

The study of Employee performance motivation Local
Administrative Organization, Tha I Bun Subdistrict, Lom Sak District,
Phetchabun Province

วุฒินัย แก้วมี²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1).เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ (2).เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ และ (3).เพื่อศึกษาแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิบุญ จำนวน 100 คน ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวม พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94, S.D.=0.81$) เมื่อจำแนกรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดพบว่า ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ($\bar{X} = 4.05, S.D.=0.87$) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ($\bar{X} = 4.04, S.D.=0.70$) และ ความต้องการทางสังคม ($\bar{X} = 3.97, S.D.=0.77$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง ($\bar{X} = 3.80, S.D.=0.82$) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมพบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13, S.D.=0.68$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านเวลา (Time) ($\bar{X} = 4.54, S.D.=0.68$) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ($\bar{X} = 4.26, S.D.=0.78$)

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ด้านปริมาณงาน (Quantity) ($\bar{X} = 3.90, S.D.=0.70$) และคุณภาพของงาน (Quality) ($\bar{X} = 3.81, S.D.=0.55$) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอห่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความต้องการทางด้านกายภาพ ด้านความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม และด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในทิศทางระดับสูงในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาพบว่าควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น การพัฒนาเครื่องมือในการทำงานให้ทันสมัยเพื่อนำไปใช้ในการให้บริการประชาชนในพื้นที่ และควรมีสุนัขเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้านให้กับบุคลากรและบุคคลทั่วไปที่สนใจเข้าทำการฝึกอาชีพ หรือฝึกทักษะต่างๆ

Abstract

The purpose of this research was to study (1).To study the motivation of employees of local government organizations, Tha Iboon Sub-district, Lom Sak District, Phetchabun Province (2).To study the performance of employees of the local government organization, Tha Iboon Sub-district, Lom Sak District, Phetchabun Province; and (3).To study the motivation related to the performance of employees of the local government organization, Tha Iboon Sub-district, Lom Sak District, Phetchabun Province. by using survey research methods collect information The questionnaire was used with 100 employees of Tha Iboon Subdistrict Administrative Organization. The analysis was performed using the frequency, percentage, mean, and standard deviation, and the research hypothesis was tested. Finding the Pearson Product-Moment Correlation Coefficients

The results showed that Overall, the motivation of employees of the local government organization, Tha Iboon Sub-district, Lom Sak District, Phetchabun Province, found that the overall opinion level was at a high level ($\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.81$). When classified by aspects, it was found that The need is appreciated in society. ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.87$), the desire to be successful in life. ($\bar{X} = 4.04, S.D.=0.70$) and social needs. ($\bar{X} = 3.97, S.D.=0.77$), respectively. The aspect with the least opinion level was Stable security requirements ($\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.82$) on the performance of employees of the local government organization, Tha Iboon Sub-district, Lom Sak District, Phetchabun Province. Overall, it was found that Overall, ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.68$). When classified by aspects, was Time ($\bar{X} = 4.54$), S.D.=0.68) On Costs ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.78$). On the quantity of work (Quantity), ($\bar{X} = 3.90, S.D. = 0.70$). and the quality of work (Quality) ($\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.55$) respectively.

The hypothesis test found that Motivation was related to the performance of employees of the local government organization, Tha Iibun Sub-district, Lom Sak District, Phetchabun Province. in terms of physical needs Security requirements are stable. social needs The need is appreciated in society. and the need for success in life They were statistically significant at the 0.05 level and were correlated with each other in a high direction in all aspects.

Recommendations in the study found that personnel development guidelines should be formulated to have more specialized expertise. Developing modern working tools for use in serving people in the area And there should be a learning center to develop specific potential for personnel and general people interested in vocational training. or practice skills

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารในหน่วยงานหรือองค์กรทุกประเภท ทุกขนาด จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญซึ่งประกอบด้วย คน (man) เงิน (money) อุปกรณ์เครื่องมือ (material) และการบริหารจัดการ (management) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารขององค์กรซึ่งมนุษย์แต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความรู้ ความสามารถที่จะพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นในการบริหารบุคลากรจะต้องตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่า เช่นเดียวกับการบริหารสินค้า การบริหารงานหรือการบริหารทางเทคโนโลยี เพราะคุณค่าของคนอยู่ที่ความรู้ ทักษะและความสามารถของแต่ละคน ซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นเจ้าของ คุณค่าเหล่านั้น แต่ด้วยบุคคลต่างหากที่เป็นเจ้าของความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง เมื่อบุคคลลาออกจากองค์กรไปได้นำเอาความรู้ ทักษะ และความสามารถนั้น ออกไป ส่งผลให้องค์กรสูญเสียคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ไปด้วย องค์กรจะต้องกำหนดกลยุทธ์ในการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาให้สอดคล้องกับความต้องการบุคลากร ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับ การจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเกิดการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่บางครั้งองค์กรก็ต้องพบกับปัญหา บุคลากรสายสนับสนุนไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ ดังนั้นจึงไม่มีประโยชน์ที่องค์กรจะมีบุคลากรสายสนับสนุนที่ล้นแล้ว แต่มีความรู้ ความสามารถ แต่ไม่แสดงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคคลจะมีความรู้ ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้น ไม่ประสบความสำเร็จหรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนของตนสามารถทุ่มเทการทำงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่ (โชติภา ระโส , 2555) นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ

ตลอดจนจะต้องประพุดให้เป็นอย่างดีที่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทুমเทกำลังกายกำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (อุทัย หิรัญโต, 2543) และถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ สูงเสมอก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังมีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมากและไม่คิดหนีงาน ดังนั้น การบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรมความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกลัว ตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงานและพร้อมจะทำงานด้วยความเต็มใจจึงทำให้ออกมามีคุณภาพและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล มะระพุกยัวรรณ และคนอื่น ๆ, 2542)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระบบของการกระจายอำนาจทางการปกครองไปสู่ท้องถิ่น จัดการเกี่ยวกับ ภารกิจการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนท้องถิ่น โดยมีกฎหมายให้อำนาจให้สามารถดำเนินกิจกรรมและบริการสาธารณะบางอย่างที่จำเป็น และเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น ทั้งนี้ภายใต้หลักและความยืดหยุ่น คล่องตัว และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เพื่อจัดทำกรบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง ตรงกับ ความต้องการของราษฎรและเหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่น โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นกระบวนการให้การเรียนรู้ในระบอบประชาธิปไตย แก่ประชาชนในระดับท้องถิ่น และท้องถิ่นต้องมีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดทิศทาง นโยบาย และการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ในระดับหนึ่ง พนักงานส่วนตำบลเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลบรรลุตามเป้าหมาย และอำนาจหน้าที่ตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าแก้ไขปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งพนักงานส่วนตำบลจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณงาน และคุณภาพของงาน มีการจัดแบ่งส่วนราชการ ออกเป็นส่วนๆ ตามความเหมาะสมของขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบล และตามความเหมาะสมของความจำเป็นในพื้นที่ ซึ่งองค์กรบริหารส่วนตำบลทำอัญญุ อำเภอลหมสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จะแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม โดยทุกส่วนจะแบ่งตามภาระหน้าที่งานของแต่ละกองที่รับผิดชอบ โดยหน้าที่หลักคือกรบริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งพนักงานส่วนตำบลเป็นปัจจัยหลักในความสำเร็จของการดำเนินงาน ถ้ากรปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการดำเนินงานจะยอมสร้าง ความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้มาใช้บริการ

ปัจจุบัน การบริหารงานเป็นเป้าหมายที่สำคัญ ที่จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งสำหรับทุกองค์กร หากกรจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบกพร่องหรือผิดพลาด ทำ

ให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ยาก สาเหตุก็เนื่องมาจากบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะออกมาดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ บุคลากรที่ทำงานนั้น ๆ ซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศการทำงานที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จในงานนั้น ๆ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าขาดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นแล้วงานนั้น อาจไม่ประสบความสำเร็จ การบริหารงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ (สุชาติ รักทองแดง, 2553) ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรสังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิบุญ อำเภอหล่มสักจังหวัดเพชรบูรณ์มีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานงานองค์การบริหารส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิบุญ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อนำผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคต

คำถามในการวิจัย

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

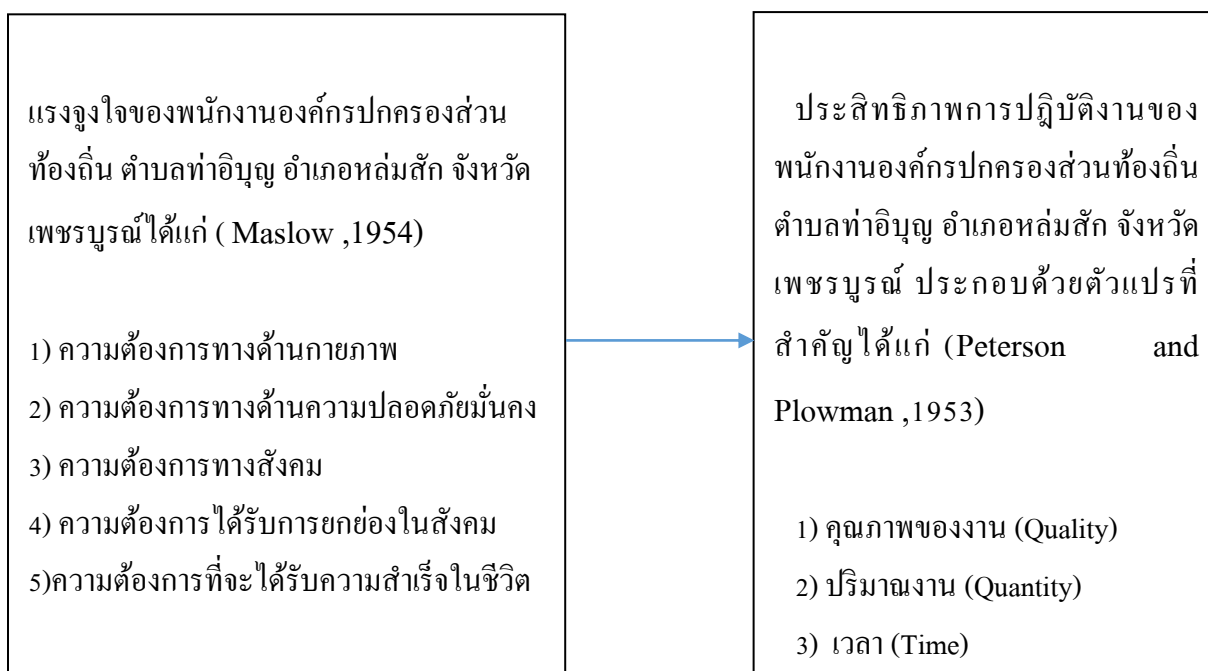
การศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1.แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1. ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

- 1.2 แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิบุญ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิบุญ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 100 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชากรทั้งหมดคือกลุ่มตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1). ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงานและประเภทของพนักงาน

2). แรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอลำสนัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ 1) ความต้องการทางด้านกายภาพ, 2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง 3) ความต้องการทางสังคม, 4) ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม และ 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอลำลูกเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญได้แก่ 1). คุณภาพของงาน (Quality), 2) ปริมาณงาน (Quantity), 3) เวลา (Time) และ 4) ค่าใช้จ่าย (Costs)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงานและประเภทของพนักงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ (Checklist)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอลำลูกเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ 1) ความต้องการทางด้านกายภาพ, 2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง 3) ความต้องการทางสังคม, 4) ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม และ 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริงประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอลำลูกเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญได้แก่ 1). คุณภาพของงาน (Quality), 2) ปริมาณงาน (Quantity), 3) เวลา (Time) และ 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริงประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอลำลูกเหล็ก จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นคำถามปลายเปิดที่ให้กลุ่มตัวอย่างเขียนคำตอบด้วยตนเอง

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) ค่าความหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ให้ค่าไม่น้อยกว่า 95% ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.958

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 100 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.2 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

6.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และคุณลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย วิเคราะห์แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients)

ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิบุญ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดพบว่า ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต และความต้องการทางสังคมตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง เมื่อจำแนกรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ด้านความต้องการทางด้านกายภาพ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี พนักงานมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และพนักงานได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือพนักงานได้รับปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต ด้านความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่

พนักงานได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน พนักงานได้รับความปลอดภัยจากภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย และพนักงานมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือพนักงานได้รับปลอดภัยจากภาวะคุกคาม ความเจ็บป่วย จากการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางสังคมในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่พนักงานได้รับการยอมรับจากสังคม พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และพนักงานมีความเป็นมิตรและได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือพนักงานมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ด้านความต้องการได้รับการยกย่องในสังคมในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ ความชำนาญ พนักงานได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน และพนักงานที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ พนักงานมีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถของตนเอง ด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ พนักงานมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ และพนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ตามลำดับส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือพนักงานสร้างแรงบันดาลใจให้กับตัวเองเพื่อให้ทำงานบรรลุความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ที่ 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอัญญา อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านเวลา (Time) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ด้านปริมาณงาน (Quantity) และคุณภาพของงาน (Quality) ตามลำดับ เมื่อจำแนกรายด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดพบว่า ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ การปฏิบัติของพนักงานองค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด พนักงานเกิดความพึงพอใจในคุณภาพของงาน และผลการทำงานของพนักงานมีความถูกต้องตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ ตามลำดับส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติงานของพนักงานมีคุณภาพสูง ด้านปริมาณงาน (Quantity) ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร และปริมาณงานเหมาะสมกับภาระงานของพนักงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงานมีปริมาณงานที่เหมาะสม ด้านเวลา (Time) ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่ มีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ลักษณะงานถูกต้องตามหลักการปฏิบัติ และมีเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานสะดวกรวดเร็วตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือพนักงานใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยส่งมอบงานได้

ตรงตามเวลาที่กำหนด ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้แก่การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดความประหยัดในการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรด้านต่างๆ อย่างคุ้มค่ามากที่สุด และต้นทุนในการปฏิบัติงานต่ำ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลกำไรด้านการบริการประชาชนให้มากที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิฐ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านกายภาพ ด้านความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม และด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิฐ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ในระดับสูง พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลท่าอิฐ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความต้องการทางด้านกายภาพ ด้านความปลอดภัยมั่นคง ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม และด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในทิศทางระดับสูง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น
2. การพัฒนาเครื่องมือในการทำงานให้ทันสมัยเพื่อนำไปใช้ในการให้บริการประชาชนในพื้นที่
3. ควรมีสวนย์เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้านให้กับบุคลากรและบุคคลทั่วไปที่สนใจเข้าทำการฝึกอาชีพ หรือฝึกทักษะต่างๆ
4. ควรทำการศึกษาบริบทที่สำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีศักยภาพในการพัฒนาพื้นที่ ที่เหมาะสมกับบริบทชุมชนให้มากที่สุด

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา (2557). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปริญญาณิพนธ์ สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไพศาล มะระพุกษ์วรรณ และคณะ. (2542). การจัดและพัฒนางานองค์การทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุชาติรัตน์ รัตทองแดง (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์.

อุทัย หิรัญโต (2543). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

Maslow, Abraham M. (1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.

Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management**. (3rd ed.). Ill:
Irwin.