

กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

อาจารย์ ประจวบเหมาะ¹
ไกรรุ่ง กระแสสินธุ์²
รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา กำลังขวัญ แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองจำนวน 230 คน และผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จำนวน 15 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด บุคลากรที่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีกำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยที่ สำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดนโยบายด้านบุคลากรแนวทางการพัฒนาบุคลากร ค่าตอบแทนไว้ในแผนพัฒนา 3 ปีและ 5 ปี

คำสำคัญ: กำลังขวัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

¹อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
39/1 ถนนรัชดาภิเษก แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
e-mail: suaywarn@yahoo.com

²อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
140 หมู่ 4 ถนน ดิวนนท ตำบล บ้านกลาง อำเภอเมืองปทุมธานี ปทุมธานี 12000
e-mail: kairung2011@yahoo.com

³อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
1771/1 ซอย พัฒนาการ แขวง สวนหลวง เขต สวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250
e-mail: rungarun@tni.ac.th



Morale, Motivation and Job Satisfaction of Personnel in Local Government Organizations, Amphoe Pluak Daeng, Rayong Province

Arjaree Prachuabmoh¹

Klairung khasasin²

Rungarun khasasin³

Abstract

This research aimed to study and to compare morale, motivation and job satisfaction of personnel in local government organization in Amphoe Pluak Daeng, Rayong Province, The sample consisted of 230 personnel and 15 administrators in the local organizations. Questionnaire and interview schedule were used for data collection. It was found that the personnel exhibited high levels of morale, motivation and Job satisfaction, the mean for success in work operation being the highest. Moral, motivation and job satisfaction were significantly different between gender, education, salary and length of service at $p \leq 0.05$. Moreover, the local organizations planned for human resource development and compensation in the next 3 and 5 years.

Keywords: Moral, motivation, job satisfaction, local government organization

¹Lecturer, Faculty of Management Science, Chandrakasem Rajabhat University
39/1 Ratchadaphisek Road, Khwaeng Chantharakasem, Chatuchak District, Bangkok 10900
e-mail: suaywam@yahoo.com

²Lecturer, Faculty of Business Administration Pathumthani University
140 Moo 4, Tiwanon Road, Baan Klang, Muang District, Pathum Thani 12000
e-mail: kairung2011@yahoo.com

³Lecturer, Faculty of Business Administration, Thai-Japan Institute of Technology
1771/1 Soi Pattanakarn, Suanluang, Suanluang, Bangkok 10250
e-mail: rungarun@tni.ac.th

บทนำ

การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือการปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่างๆ ที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตย

แนวคิดของการกระจายอำนาจของท้องถิ่นในการให้บริการไปถึงประชาชนให้มากที่สุดถือว่าเป็น ด้านหน้าของการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นกับประชาชนเพราะถ้ามีบริการที่ดียอมทำให้ผู้รับบริการหรือประชาชนมีความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐและต่อหน่วยงาน จากผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ศึกษาโดยสถาบันกลางพบว่า ผู้รับบริการมีความพึงพอใจด้านบุคลากรน้อยที่สุด คือ ด้านความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และความเต็มใจ ความพร้อมในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพของการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ยังไม่เป็นที่ประทับใจของประชาชน สาเหตุอาจมาจากการขาดขวัญ กำลังใจหรืออาจเกิดจากตัวของเจ้าหน้าที่เอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบกำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกันทำให้มีกำลังขวัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองที่แตกต่างกันทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 545 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของยามานะ (Yamane) จำนวน 230 คน

เครื่องมือการวิจัย

นำแบบสอบถามที่ได้ไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.8 จากนั้นนำเครื่องมือไปตรวจสอบคุณภาพโดยนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ

เดียวกันกับกลุ่มที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 ราย และนำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเชื่อมั่น (reliability) ค่าถาคำลึงขวัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ (α) = .886 และค่าความเชื่อมั่นของค่าถาคำลึงขวัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน มีค่าเท่ากับ (α) = .906

การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ด้วยการขอความร่วมมือจากข้าราชการ พนักงานลูกจ้างและผู้บริหารหน่วยงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

ผลการวิจัย

ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 230 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.1 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 40.9 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.7 มีรายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 55.7 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 51.3 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1-5 ปี ร้อยละ 43.9

2. ผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 ประเด็น ประเด็นแรกเกี่ยวกับระดับของกำลังขวัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.96 คิดโดยความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ เป็นแรงจูงใจให้เกิดกำลังขวัญแรงจูงใจในการทำงาน มากที่สุดในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย = 4.11 และ

สภาพแวดล้อมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอเป็นแรงจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานน้อยที่สุดในลำดับที่ 10 โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.80 ประเด็นที่สองเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.89 โดยมีความพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย = 4.05 และมีความพึงพอใจ รายได้/ค่าตอบแทน ต่างๆ สวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทนน้อยที่สุดในลำดับที่ 10 มีค่าเฉลี่ย = 3.80 เท่ากัน

ผลการทดสอบสมมติฐานกำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองพบว่า ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีกำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารองค์การมีทั้งหมด 15 คน โดยผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.0 เพศชาย ร้อยละ 40.0 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 40.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 80.0 การศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 53.3 และมีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างาน ร้อยละ 53.3 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า นโยบายด้านบุคลากร แนวทางการพัฒนาบุคลากร การให้ค่าตอบแทน และแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ทุกองค์กรได้กำหนดนโยบายด้านบุคลากรไว้ในแผนพัฒนา 3 ปี และ 5 ปี และเป็นไปตามกฎระเบียบ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การวิจัยประเด็นกำลังขวัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมกำลังขวัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีปัจจัยด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติเป็นลำดับที่ 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิจัยอื่น ๆ เช่น อินทวาท และคณะ (2550) เป็นต้น โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติเป็นลำดับที่ 1 เช่นกัน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศพบว่า ในภาพรวมประเด็นกำลังขวัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพศชายและหญิงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานของ โรจนประเสริฐ (2555) และ มะโนเพ็ญ (2551) เป็นต้น พบว่าระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อกำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทวาท และคณะ (2550) และ จันทเพ็ชร (2550) เป็นต้น และผลการวิจัยดังกล่าวสนับสนุน ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

1. องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปลวกแดง ควรทำความร่วมมือเป็นภาคีและบูรณาการระหว่างองค์การ/สถาบันอุดมศึกษาที่มีความประสงค์การให้บริการวิชาการ ในการพัฒนาบุคลากรตาม

ปัญหาและความต้องการขององค์การ โดยท้องถิ่นจังหวัดเป็นผู้ประสานงานเชิงปฏิบัติ

2. องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปลวกแดง ควรส่งเสริมให้ภายในองค์การมีการจัดการความรู้ร่วมกันในหน่วยงาน โดยบุคลากรที่ไปอบรม/สัมมนาให้ทำการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรอื่นในหน่วยงานและมีการประเมินผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3. องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปลวกแดง ควรจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน ลูกจ้างที่มีรายได้น้อยนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ เช่น งบรายได้อื่น ๆ ที่สามารถนำมาใช้ได้ เช่น สวัสดิการอาหารกลางวันทุนการศึกษาบุตร พนักงาน ลูกจ้างที่ต้องการศึกษาต่อและมีการประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น

4. องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปลวกแดง ควรจัดหาอุปกรณ์การปฏิบัติงานให้บุคลากรอย่างเพียงพอ มีคุณภาพและปลอดภัยในการใช้งาน

5. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปลวกแดง ควรให้ความเห็นชอบในการโยกย้ายบุคลากรที่ต้องการกลับไปทำงานใกล้บ้านเพื่อกำลังขวัญ แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เลือกทำการวิจัยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจ้างชั่วคราวหรือพนักงานที่ไม่ได้รับราชการ เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้

2. ควรทำการวิจัยให้ครอบคลุม

ขอบเขตพื้นที่ให้มากขึ้น โดยศึกษา
องค์กรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
จังหวัดระยองทั้งหมด

3. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบระหว่าง
หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่มีการบริหาร

จัดการหรือโครงสร้างหน้าที่ใกล้เคียงกันว่ามี
กำลังขวัญ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

References

- Rojanaprasert, Kasem (2012) "The morale of the employees was found that the case study of Bang Bua Thong Distribution Center, CP All Public Company Limited", **Thammasat University Journal**, Vol.31 (2): 2.
- In-Wang, Kanyamon et al. (2007). **Morale and the performance of personnel in private universities in Bangkok Metropolis**. St. John's University.
- Chanphet, Tawee (2007). **Morale of job performance of staff of Sirichan Fertilizer Factory**. Master of Business Administration (General management), Bangkok: Phranakhon Rajabhat University.
- Manopen, Waraporn (2008). **A study of working motivation of employees of the Government Savings Bank**, Bangkok Branch. Independent Study, Master of Business Administration, Bangkok: Chiang Rai Rajabhat University.