



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท

ธีรเดช อุสาหะ¹ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง² และ ดร.เริงศักดิ์ สุททกวาทิน³

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

²อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

³อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท โดยพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท จำนวน 47 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีระดับค่าความเชื่อมั่น 0.944 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. บทนำ

การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยในปัจจุบัน อาศัยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พุทธศักราช 2534 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 8 พุทธศักราช 2553 โดยแบ่งการบริหารราชการแผ่นดิน ออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งการบริหารเป็นตามหลักการกระจายอำนาจในการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผลมาจากหลักการกระจายอำนาจ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นต้นมา บทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดกรอบความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนและความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 หมวด 14 มาตรา 281 กำหนดให้รัฐจะต้องให้ความอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ย่อมมีสิทธิได้รับจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ และมาตรา 282 กำหนดไว้ว่า การกำหนดดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสม ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือ



ประโยชน์ของประเทศในท้องถิ่น และจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ไม่ได้

แต่ตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ถึงแม้ประชาชนจะมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการกระจายอำนาจค่อนข้างถูกต้อง ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และมีความต้องการที่จะใช้สิทธิในการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นก็ตาม แต่การดำเนินงานของเทศบาลยังไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายหรือที่ปฏิบัติ ซึ่งแรงจูงใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีผลสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงาน ที่จะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ให้ความเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุตสาหะวิริยะ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการทำงานที่ปฏิบัติงานลดต่ำลง ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกทีและจะทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงในที่สุด

พนักงานของเทศบาลเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน ในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น การบริการด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านวิชาการ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งพนักงานเทศบาล ส่วนใหญ่ต่างต้องการกำลังใจทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดัน และกระตุ้นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือเต็มบรรยาศภายในองค์กรให้เกิดความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ภายในองค์กร ทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และระหว่างเพื่อนร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารมีประสบการณ์ และไหวพริบก็จะสามารถพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพในหลายๆ ด้าน เช่น มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีสติปัญญา ความรู้ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะได้รับแรงจูงใจจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารขององค์กรจึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเจ้าหน้าที่หรือพนักงานของเทศบาลให้ความช่วยเหลือ และบริการประชาชนอย่างมีคุณภาพนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยปรุงแต่งสภาพจิตใจของพนักงานในเทศบาล ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ซึ่งเป็นการศึกษาถึงความต้องการ ตลอดจนรับทราบถึงปัญหา ความต้อง อุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับใช้ให้ตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเทศบาลตำบลหาดอาษา เพื่อนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยรวมต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท จำนวน 47 คน (แผนพัฒนาสามปีเทศบาลตำบลหาดอาษา, 2555, หน้า 3)



3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งสร้างมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ตามกรอบแนวคิดสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- ด้านความสำเร็จของงาน
- ด้านการยอมรับนับถือ
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยลักษณะของแบบสอบถามมีจำนวน 20 ข้อ โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (numerical rating Sscale) มี 5 ระดับ

3.3 การวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีระดับค่าความเชื่อมั่น 0.944 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพ อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี มีผลการวิจัยสรุป ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

พนักงานของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 47 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.8 ส่วนใหญ่สถานภาพการทำงานเป็นพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 55.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.9 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 78.7

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท จำนวน 5 ด้าน คือ (1) ความสำเร็จของงาน (2) การยอมรับนับถือ (3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อันดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ลำดับรองลงมา คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และลำดับสุดท้าย คือ ได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอ



2.2 ด้านการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก ลำดับรองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ คิดว่าเกณฑ์พิจารณา การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเหมาะสม ลำดับรองลงมา คือ มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล และลำดับสุดท้าย คือ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

2.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานได้ให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ท่าน เช่น ค่าเช่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ตามสิทธิที่พึงจะได้รับ ลำดับรองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส) ให้กับพนักงานเพียงพอและเหมาะสม และลำดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงาน และลำดับสุดท้าย คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2.6 ภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ลำดับรองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

5. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท มีผลการวิจัยสรุป ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

พนักงานของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 47 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.8 ส่วนใหญ่สถานภาพการทำงานเป็นพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 55.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.9 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 78.7

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลตำบลหาดอาษา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท จำนวน 5 ด้าน คือ (1) ความสำเร็จของงาน (2) การยอมรับนับถือ (3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้



2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ อันดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ลำดับรองลงมา คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลาและมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และลำดับสุดท้าย คือ ได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาถ อิทสุชาติ (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดสิงห์บุรี มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก เพื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก 10 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเนื้องาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการบริหารจัดการและการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ตามลำดับ

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก ลำดับรองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ลิ้มสืบเชื้อ (2521, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน คือ ความรู้ ความสามารถของคณะกรรมการเอง แรงจูงใจ ความสนใจ ความพึงพอใจที่ได้มีโอกาสก้าวหน้าเป็นที่รู้จักและยอมรับนับถือของบุคคลอื่น ซึ่งเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญต่อคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้านให้ปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (maslow's hierarchy of needs theory) ที่แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ระดับ คือ ความต้องการในระดับต่ำ (lower order needs) และความต้องการในระดับสูง (higher order needs) ซึ่ง ความต้องการผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการทางสังคม) เป็นความต้องการสูงสุดของความต้องการในระดับต่ำ ที่มนุษย์ต้องการให้และได้รับความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ คิดว่าเกณฑ์พิจารณา การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเหมาะสม ลำดับรองลงมา คือ มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล และลำดับสุดท้าย คือ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปิติ วิริยะเพ็ชร (2549, หน้า 73) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ พบว่าข้าราชการกรมกิจการพลเรือนส่วนใหญ่มีความคิดว่าการปฏิบัติหน้าที่ที่มีโอกาสก้าวหน้าไม่น้อยกว่าในด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาติชาย เพาะพูล (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน



ใจ และปัจจัยคำจูน อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาคาเฉลี่ย พบว่า ในปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานได้ให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ท่าน เช่น ค่าเช่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ตามสิทธิที่พึงจะได้รับ ลำดับรองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส) ให้กับพนักงานเพียงพอและเหมาะสม และลำดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งแก้ว อินสง่า (2532, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาถึงการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตกับการพัฒนาชนบท พบว่า ข้อมูลที่ผลักดันให้กลุ่มออมทรัพย์ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การที่ผู้นำได้รับการยอมรับและมีความรู้ความสามารถ มีคณะกรรมการบริหารที่เลือกตั้งโดยสมาชิกที่มีความสามารถ ราษฎรในท้องถิ่นมีอาชีพ และรายได้ดี มีความเข้าใจในระเบียบของกลุ่ม และสภาพแวดล้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานของหมู่บ้านค่อนข้างดี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาติชาย เพาะพลู (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ที่พบว่า ปัจจัยคำจูนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และงานวิจัยของนุชนาถ อิทสุชาติ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก 10 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเนื้องาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการบริหารจัดการและการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับตามลำดับ และงานวิจัยของ โสพล ปัญญาวิสุทธิ (2541, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำเร็จมากที่สุดในการบริหารกิจการประปาขนาดใหญ่ พบว่า ในภาพรวมมีความสำเร็จอยู่ในระดับสูง โดยมีความสำเร็จมากที่สุดในด้านการบริหารกิจการ รองลงมาคือ การบริการแก่สมาชิก และน้อยที่สุด คือ การมีกำไรจากกองทุน

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงาน และลำดับสุดท้าย คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ บัณงาม (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำหาดาฮา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาทผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปพิจารณา ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป



1. ด้านความสำเร็จของงาน จากการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะต้องกำหนดนโยบายของหน่วยงานเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ชัดเจน และหน่วยงานจะต้องวางแผนการจัดการด้านงบประมาณในด้านการหารายได้จัดทำแผนในการหารายได้หาแหล่งงบประมาณนอกเหนือจากงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้เช่นการขอรับสนับสนุนจาก อบต. เทศบาล และอบจ. และการจัดทำโครงการออกให้บริการแก่ผู้ป่วย มีสิทธิเบิกได้ด้านสารสนเทศจะต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำและข้อมูลที่เป็นปัจจุบันในด้านค่าใช้จ่ายจัดทำนโยบายในการประหยัดด้านวัสดุอุปกรณ์และด้านพลังงานเชื้อเพลิง

2. ด้านการยอมรับนับถือ จากการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนพนักงานและจะต้องมีการส่งเสริมบุคลากรในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆด้วยตนเองตลอดจนการกล้าแสดงออกในด้านความคิดกล้าแสดงออกด้านความสามารถและศักยภาพของตนเองในส่วน of หน่วยงานจะต้องส่งเสริมให้มีการอบรมเพิ่มเติมความรู้อย่างต่อเนื่อง

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จากการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรส่งพนักงานในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่พนักงานปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาในงานที่ตนปฏิบัติ

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรมีการเบิกจ่ายตามตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้ถูกต้อง

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุง แก้ไข การบริหารงานบุคคล เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากร เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความเครียด ความคาดหวัง เป็นต้น

7. เอกสารอ้างอิง

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2537). จิตวิทยาทั่วไป. ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ : ไทยเจริญ.

ชาติชาย เพาะพล. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

นุชนาถ อิทธิสุชาติ. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.



- แผนพัฒนาสามปีเทศบาลตำบลหาดอาษา. (2555). จำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานสังกัดเทศบาลตำบลหาดอาษา
อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท. ชัยนาท : ผู้แต่ง.
- พัชรินทร์ บันเงิน. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดาคลี
จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปิติ วลัยะเพ็ชร. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือน
ทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณีรัตน์ ลิ้มสืบเชื้อ. (25210). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.