แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการ เทศบาลเมืองทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช[1]

Work motivation of government employee in Thung Song Municipality Nakhon Si Thammarat Province

ณัฏฐณิชา เดิมคลัง[2]

รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ จันโททัย[3]

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชเทศบาลเมืองทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชในครั้งนี้เพื่อมุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการเทศบาลเมืองทุ่งสงว่ามีปัจจัยและเหตุผลใดบ้างที่มีส่วนในการดำรงและรักษาตำแหน่งไว้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจรวมถึงสถานะและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานราชการและหาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงานราชการซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้นำเอาพนักงานราชการในเทศบาลเมืองทุ่งสง 6 คนและผู้นำองค์กรจำนวน 3 คนเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาซึ่งจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการเก็บข้อมูลในครั้งนี้จะเก็บในเดือนตุลาคม พุทธศักราช 2567 ซึ่งจากการสัมภาษณ์ได้ข้อมูลที่โดดเด่นนั้นคือแรงจูงใจอันดับแรกของการทำงานของพนักงานราชคือความมั่นคงในอาชีพซึ่งเป็นเหตุผลที่สำคัญยิ่งในการทำงานและเหตุผลที่สำคัญลำดับถัดมาคือค่าตอบแทนที่เหมาะสมของพนักงานราชการซึ่งจากการวิจัยนี้เองนำมาซึ่งข้อเสนอแนะของการศึกษาคือควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

คำสำคัญ : พนักงานราชการ , แรงจูงใจ

บทความเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องแรงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการ เทศบาลเมืองทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช[1]

นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง[2]

อาจารย์ที่ปรึกษาอิสระ[3]

abstract

The purpose of this study on work motivation of municipal employees in Thung Song Municipality, Nakhon Si Thammarat Province is to examine the factors and reasons behind their motivation to retain their positions. The objectives are to study problems related to work motivation as well as the status and conditions affecting the work of municipal employees, and to find ways to enhance their work motivation. The key informants in this study are 6 municipal employees and 3 organizational leaders who were interviewed using a questionnaire as the research instrument in October 2024. The outstanding finding is that the primary work motivation for municipal employees is job security, which is the most important reason for working. The second most important reason is appropriate compensation. A suggestion from this research is that there should be promotion of employee participation in organizational policy decisions. Involving employees in policy making can foster a sense of playing an important role in the organization and increase engagement

Keywords: Government employees, motivation

บทนำ

การบริหารงานบุคคลภาครัฐเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนเนื่องจากมีตำแหน่งงานหลายประเภท หนึ่งในตำแหน่งสำคัญคือพนักงานราชการ ซึ่งบทบาทของพวกเขามีความสำคัญในการสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลาที่ผ่านมา มีการสังเกตเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการลดลง ซึ่งเป็นปัญหาที่น่ากังวลเนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและการคงอยู่ในตำแหน่งในปัจจัยที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานราชการ ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจทั้งในรูปธรรมและนามธรรม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาเหล่านี้แสดงออกผ่านความไม่พอใจในค่าตอบแทน การขาดขวัญกำลังใจ และความไม่แน่นอนในเรื่องสวัสดิการ สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานบางส่วนเลือกที่จะลาออก หรือสร้างความแตกแยกภายในกลุ่มทำงาน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของหน่วยงานลดลง

ความสำคัญของการบริการทรัพยากรบุคคลภาครัฐนั้น มีอยู่มากมายหลายประการแต่โดยส่วนใหญ่จะเข้าใจว่ามีความสำคัญเฉพาะในด้านขององค์กรของรัฐโดยตรง จากการที่รัฐมีแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม สัญญา ผลอนันต์, (2546:17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่นอกเหนือจากด้านองค์กรแล้วยังมีผลต่อด้านบุคลากรตลอดจนสังคมส่วนรวมด้วย ซึ่งได้อธิบายถึงความสำคัญไว้หลายด้าน ดังต่อไปนี้

1.ด้านบุคลากร ช่วยให้พนักงานในองค์การได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิผล

2.ด้านองค์กร ช่วยพัฒนาองค์กรบุคลากรที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิผล ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการสาธารณะ ด้านการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าในด้านการทำงานทั้งวิชาการและงานปฏิบัติ องค์กรก็ย่อมจะมีความเจริญมั่นคง และขยายงานออกไปได้ด้วยดี

3.ด้านสังคม ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดีส่งผลไปถึงสังคม โดยรวมด้วยเมื่อบุคลากรได้พัฒนาตนจนมีความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลดีต่อชุมชน

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาหน่วยงานเทศบาลเมืองทุ่งสงได้ประสบปัญหาด้านการรักษาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน การขาดขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบางกลุ่มส่งผลให้มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้น และประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมขององค์กรลดลง ปัญหานี้สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่อาจไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน การขาดแรงจูงใจและการจัดสรรค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ นำไปสู่ความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรในหลายด้าน และในปัจจุบันพนักงานในเทศบาลเมืองทุ่งสงต้องเผชิญกับปัญหาหลายประการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การขาดความชัดเจนในการเลื่อนขั้นหรือการพัฒนาตำแหน่ง การขาดแคลนสวัสดิการที่เพียงพอ รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่ามีความขัดแย้งภายในกลุ่มพนักงาน และการลาออกของพนักงานบางส่วนที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานเผชิญกับปัญหาขาดแคลนบุคลากร และคุณภาพของการให้บริการประชาชนลดลง

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยและเหตุผลของการรักษาสถานะพนักงานราชการในเทศบาลเมืองทุ่งสง เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานราชการและปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหารวมถึงผลกระทบที่เกิดจากการทำงานร่วมกันในพื้นที่เทศบาลเมืองทุ่งสง เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปแก้ไขปัญหาในเทศบาลเมืองทุ่งสงอย่างครอบคลุม และเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันและการบริหารพนักงานราชการในองค์กร

ราชการการวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการศึกษาปัจจัยและเหตุผลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและแนวทางในการพัฒนาหรือเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานราชการ เพื่อให้พนักงานราชการคงอยู่ในตำแหน่งและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการในพื้นที่เทศบาลเมืองทุ่งสง
2. เพื่อศึกษาสถานะของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการในพื้นที่เทศบาลเมืองทุ่งสง
3. เพื่อศึกษาเงื่อนไขที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการในพื้นที่เทศบาลเมืองทุ่งสง
4. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการในพื้นที่เทศบาลเมืองทุ่งสง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทราบถึงแรงจูงใจของพนักงานราชการในหน่วยงานเทศบาลเมืองทุ่งสงว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สำคัญต่อการดำรงตำแหน่งและรักษาตำแหน่งไว้

2. เมื่อทราบถึงอุปสรรคและปัญหาก็จะนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

3. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการคงอยู่ของพนักงานราชการว่ามีผลเพียงใดเพื่อนำไปสู่การอภิปรายผล

การบทวทวนวรรณกรรม

กรรณิการ์ บุญยัง (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานราชการ กรณีศึกษา กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันองค์การ แนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันองค์การของพนักงานราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันองค์การของพนักงานราชการ ได้แก่ ปัญหาความเลื่อมล้ำและการเลือกปฏิบัติความแตกต่างระหว่างวัย,การมอบหมายงานและการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม,สัมพันธภาพที่ไม่ดีภายในองค์การ,การขาดความมีส่วนรวมในการตัดสินใจและปัญหาด้านการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันองค์การของพนักงานราชการ ได้แก่ การสร้างทัศนคติที่ดีร่วมกัน, การปรับปรุงนโยบายด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์, การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น, การฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านการทำงาน,การกำหนดนโยบายการเข้ารับราชการจากบุคลากรภายในองค์การ, การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานตลอดจนการมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งตรงตามความรู้และความสามารถ

วินัย แสนจำลาห์ (2552) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรณีศึกษาหน่วยงานราชการไทย พบว่าส่วนใหญ่แล้วพนักงานราชจะมองว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึงการที่มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ด้านปัจจัยจูงใจที่ทำให้เลือกมาปฏิบัติงานที่หน่วยงานนี้คือเป็นหน่วยงานราชการมีความเชื่อว่ามีความมั่นคง ด้านปัจจัยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือยังขาดความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงานและด้านข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือควรมีการเพิ่มเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการดังที่กล่าวไปแล้วจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้จะส่งผลกระทบไปถึงขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้พวกเขาขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานราชการมีความพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทนจำนวนมากเพราะ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการมีอัตราจ้างในระดับอัตราเงินเดือนเดียวกันเมื่อเทียบกับข้าราชการได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าเงินเดือนของข้าราชการ แม้ว่าในปัจจุบันพนักงานราชการและข้าราชการที่เข้าใหม่จะได้ไม่แตกต่างกันตามนโยบายของรัฐ แต่อย่างไรก็ตามการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานราชการที่สูงกว่าข้าราชการ โดยมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานราชการต้องมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อหวังเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ในด้านสวัสดิการที่ได้รับการจัดสรรจาก หน่วยงานพนักงานราชการทั้งหมดที่ได้รับการสัมภาษณ์ไม่ค่อยพึงพอใจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร(Population) ได้แก่ พนักงานราชการในเทศบาลเมืองทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive หรือ judgmental sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2560, หน้า 45) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ประกอบด้วย

1. พนักงานราชการจำนวน 6 คน

2. ผู้นำองค์กรจำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใด ก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2560) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์ จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิเคราะห์และอภิปรายผล

ในบทนี้จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรและพนักงานราชการในเทศบาลเมืองทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมในประเด็นเกี่ยวกับการบริหารงานพนักงานราชการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาสถานะ และปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกวิเคราะห์ในเชิงลึก เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการทำงานของพนักงานราชการในองค์กร

จากบทสัมภาษณ์ของพนักงานราชการ

การบริหารจัดการพนักงานราชการ จากการวิเคราะห์ พบว่า ผู้นำองค์กรทุกท่านให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากรในด้านการสรรหาและพัฒนาทักษะของพนักงานราชการ เช่น การจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะทาง การให้

คำปรึกษาในการพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนพนักงานในการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้นำองค์กรยังมีบทบาทในการส่งเสริมให้พนักงานราชการได้รับโอกาสในการเติบโตในสายงาน เพื่อเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานและรักษาสถานะพนักงานราชการในองค์กรได้อย่างมั่นคง

แนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ การสนับสนุนในด้านการพัฒนาอาชีพเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีโอกาสในการเติบโต ผู้นำองค์กรหลายท่านเห็นว่าการให้โอกาสพนักงานราชการได้เข้าร่วมฝึกอบรมหรือสัมมนานอกสถานที่เป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งส่งผลดีต่อการทำงานในระยะยาว

การติดตามและประเมินผลการทำงานของพนักงานราชการ ระบบการติดตามและประเมินผลการทำงานของพนักงานราชการเป็นหัวใจสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและพัฒนาการของพนักงาน การสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรแสดงให้เห็นว่า มีการติดตามผลการทำงานของพนักงานราชการอย่างต่อเนื่อง โดยแต่ละองค์กรมีเกณฑ์การประเมินผลที่แตกต่างกันไป เช่น ความสามารถในการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ การทำงานร่วมกับทีม ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาตนเองการประเมินผลนี้ช่วยให้พนักงานได้ทราบถึงจุดที่ตนเองต้องพัฒนาและมีโอกาสในการปรับปรุงการทำงาน นอกจากนี้ ผู้นำองค์กรยังเน้นความสำคัญของการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานราชการสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการ แรงจูงใจในการทำงานยังเกี่ยวข้องกับโอกาสในการพัฒนาตนเองและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การที่พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ผ่านการฝึกอบรมหรือสัมมนา ทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีเป้าหมายในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานราชการ นอกจากนี้ พนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการเงินและบัญชีได้ระบุว่าขั้นตอนการทำงานในด้านการจัดทำงบประมาณและการตรวจสอบรายงานทางการเงินมีความซับซ้อน และบางครั้งการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการเงินบ่อยครั้งส่งผลให้เกิดความสับสนและความล่าช้าในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาสถานะพนักงานราชการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาสถานะพนักงานราชการในองค์กรคือความมั่นคงในอาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร พนักงานราชการหลายคนรู้สึกว่าการที่พวกเขาได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากผู้บริหารทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการทำงานและต้องการรักษาสถานะในองค์กร นอกจากนี้ การมีโอกาสในการพัฒนาทักษะและได้รับการส่งเสริมในการเติบโตในสายงานก็เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานต้องการรักษาสถานะในองค์กรการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อหรือเข้าร่วมการสัมมนาในต่างประเทศเป็นแนวทางที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงาน ผู้นำองค์กรเห็นว่าการพัฒนาทักษะเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานราชการสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำองค์กรและพนักงานราชการมีผลโดยตรงต่อการรักษาสถานะของพนักงานในองค์กร การสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าผู้นำองค์กรทุกท่านเห็นพ้องกันว่าความสัมพันธ์ที่ดีและการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใสช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากหัวหน้างาน พวกเขาจะมีความมั่นใจและความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น รวมถึงการสื่อสารที่ดีและการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ผู้นำองค์กรหลายท่านกล่าวว่าการที่พนักงานได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรช่วยให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาสถานะพนักงานราชการ

ผู้นำองค์กรและพนักงานราชการมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหลายประการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการประเมินผลการทำงานของพนักงานราชการ เพื่อให้มีความโปร่งใสมากขึ้น นอกจากนี้ การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำองค์กรยังเสนอให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานและการสนับสนุนการพัฒนาทักษะเฉพาะทางผ่านการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

จากบทสัมภาษณ์ผู้นำองค์กร

จากการสัมภาษณ์ยังพบว่า ผู้นำองค์กรให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใส เพื่อให้พนักงานเข้าใจในทิศทางและนโยบายขององค์กร การสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรและช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ ผู้นำองค์กรยังมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม โดยส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และมีความรับผิดชอบในการทำงาน หนึ่งในแนวทางที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์กรคือการให้พนักงานราชการมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมหรือสัมมนาในต่างประเทศ ซึ่งช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ และเพิ่มทักษะในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงาน การเข้าร่วมฝึกอบรมและสัมมนานอกสถานที่ยังช่วยให้พนักงานมีความรู้และความเข้าใจในบริบทที่กว้างขึ้นของการทำงานในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

นอกจากนี้ ผู้นำองค์กรยังเห็นความสำคัญของการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น การติดตามและประเมินผลการทำงานของพนักงานราชการเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญของผู้นำองค์กรที่ช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้นำองค์กรมีการติดตามผลการทำงานของพนักงานราชการเป็นประจำ โดยมีการประเมินผลทุก 6 เดือน หรือในบางกรณีมีการประเมินผลทุกไตรมาส เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลประกอบไปด้วยความสามารถในการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการทำงานร่วมกับทีม และการพัฒนาตนเอง การประเมินผลนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ช่วยให้พวกเขาทราบถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนา นอกจากนี้ การประเมินผลยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของตนเองและทีมงาน ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน การติดตามผลงานอย่างต่อเนื่องช่วยให้ผู้นำองค์กรสามารถตรวจสอบประสิทธิภาพของพนักงานและปรับปรุงนโยบายการบริหารงานบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรมยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในการทำงานผู้นำองค์กรเห็นว่าความมั่นคงในอาชีพเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการรักษาสถานะพนักงานราชการ พนักงานที่รู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงในอาชีพจะมีความมั่นใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะของตนเอง นอกจากนี้ การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานยังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการตัดสินใจยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและต้องการรักษาสถานะในองค์กร นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานราชการ

ผู้นำองค์กรหลายท่านระบุว่าปัญหาหลักที่ทำให้พนักงานราชการไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการขาดทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น งบประมาณและบุคลากร นอกจากนี้ การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังมีความล่าช้าและขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานและส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง อีกทั้งการขาดแคลนบุคลากรเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานราชการโดยตรง เนื่องจากการมีจำนวนพนักงานไม่เพียงพอทำให้การทำงานไม่สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น พนักงานบางท่านต้องรับผิดชอบงานหลายส่วน ซึ่งส่งผลให้พวกเขาไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เพียงพอยังเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงาน และผู้นำองค์กรหลายท่านเห็นว่าการพัฒนานโยบายการบริหารจัดการพนักงานราชการควรมุ่งเน้นที่การสนับสนุนการพัฒนาทักษะของพนักงานราชการ และการสร้างโอกาสให้พนักงานได้เติบโตในสายงาน นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเฉพาะทางจะช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้

การปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและองค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้นำองค์กรเห็นว่าการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการ รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำองค์กรและพนักงานราชการมีผลอย่างมากต่อการรักษาสถานะของพนักงานในองค์กร จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้นำองค์กรหลายท่านเห็นว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความภักดีต่อองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากหัวหน้างาน พวกเขาจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานและต้องการรักษาสถานะในองค์กร นอกจากนี้ การสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใสระหว่างผู้บริหารและพนักงานยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน ผู้นำองค์กรหลายท่านเห็นว่าการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความไว้วางใจในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมและรักษาสถานะพนักงานราชการในองค์กร จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้นำองค์กรมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการพนักงานราชการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการประเมินผลการทำงาน นอกจากนี้ ผู้นำองค์กรยังเห็นว่าการสร้างระบบการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพของพนักงานราชการ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้พนักงานราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายขององค์กร การให้พนักงานได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายขององค์กรจะช่วยเสริมสร้างความภักดีและความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาสถานะพนักงานราชการในองค์กร จากการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรพบว่าแต่ละท่านมีข้อเสนอแนะที่หลากหลายเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาสถานะพนักงานราชการในองค์กร โดยเน้นไปที่การสร้างระบบการบริหารที่โปร่งใสและให้ความสำคัญกับการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม การประเมินที่โปร่งใสและยุติธรรมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกว่าผลงานของพวกเขาได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาสถานะพนักงานราชการในองค์กรนอกจากนี้ ผู้นำองค์กรหลายท่านยังเห็นว่าการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองและสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานราชการและหัวหน้างานเป็นสิ่งจำเป็น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานโดยการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีบทบาทในการพัฒนาองค์กร ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ยังรวมถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะเฉพาะทางของพนักงานราชการ เช่น การจัดอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง การพัฒนาทักษะเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังช่วยเพิ่มความมั่นใจให้กับ

พนักงานในการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรมและสัมมนายังเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและต้องการรักษาสถานะพนักงานราชการในองค์กรนอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในสายงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานราชการมุ่งมั่นทำงานในองค์กรในระยะยาว ผู้นำองค์กรหลายท่านได้เสนอแนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาอาชีพของพนักงานราชการโดยการเปิดโอกาสให้พวกเขาได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีโอกาสในการพัฒนาตนเองในสายงานและผู้นำองค์กรยังได้เน้นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานในระยะยาว การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรจะช่วยเพิ่มความรู้สึกผูกพันและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดในการพัฒนางานยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความภักดีและความยึดมั่นในการทำงานในระยะยาว

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการในเทศบาลเมืองทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการคงอยู่ในตำแหน่งของพนักงานราชการ รวมถึงการศึกษาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในที่ทำงานและเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพและการรักษาสถานะของพนักงานราชการ การวิจัยนี้ได้นำทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจมาใช้ในการวิเคราะห์ รวมถึงทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) และทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและใช้อธิบายปรากฏการณ์ทางแรงจูงใจในการทำงานในหลากหลายสาขา

จากการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความต้องการด้านความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานและแรงจูงใจของพนักงานราชการ ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ยังสะท้อนถึงความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะและสร้างความมั่นใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการในเทศบาลเมืองทุ่งสงสะท้อนถึงความต้องการด้านความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และโอกาสในการพัฒนาทักษะและการเติบโตในอาชีพ การสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันจะช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาสถานะของพนักงานราชการในองค์กร

1.สรุปผลการศึกษา

1.1 ความมั่นคงในอาชีพ; แรงจูงใจหลักในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์พนักงานราชการ พบว่าหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานคือความมั่นคงในอาชีพ พนักงานทุกท่านให้ความเห็นว่าการที่พวกเขามีสถานะพนักงานราชการทำให้รู้สึกปลอดภัยและมีความมั่นใจในหน้าที่การงานของตนเอง ความมั่นคงในอาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งตรงกับทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่อธิบายว่าความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (safety needs) เป็นหนึ่งในปัจจัยพื้นฐานที่ต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่บุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองไปยังระดับที่สูงขึ้นได้ (Maslow, 1943) พนักงานราชการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของการที่มีความมั่นคงทางการเงินและผลตอบแทนที่แน่นอนในฐานะพนักงานราชการ ซึ่งทำให้พวกเขารู้สึกมั่นคงทั้งในด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัว

1.2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

อีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการคือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน พนักงานราชการหลายท่านได้กล่าวถึงการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน การที่พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากหัวหน้างานทำให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานหลายท่านให้ความเห็นว่า การที่พวกเขาสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรึกษาหารือกันในเรื่องการทำงาน ช่วยให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม

การได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1943) ในระดับความต้องการด้านการได้รับการยอมรับ (esteem needs) ที่อธิบายว่าการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น พนักงานราชการคนหนึ่งได้กล่าวว่า “การที่ดิฉันได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจากหัวหน้างานทำให้รู้สึกว่าดิฉันมีความสำคัญและมีคุณค่าในองค์กร ซึ่งสิ่งนี้ช่วยให้ดิฉันสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากขึ้น” ข้อความนี้สะท้อนถึงบทบาทของความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรในการเสริมสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

1.3 โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเติบโตในอาชีพ

นอกจากความมั่นคงในอาชีพและความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานแล้ว การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและการเติบโตในอาชีพยังเป็นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับพนักงานราชการหลายท่าน พนักงานราชการหลายท่านระบุว่า การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติม และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เป็นปัจจัยที่ทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กรและมีโอกาสในการเติบโตในสายงานของตน

การพัฒนาทักษะยังสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969) ที่กล่าวถึงความต้องการด้านการเติบโต (Growth Needs) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานราชการหลายท่านกล่าวว่า การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและการศึกษาเพิ่มเติมทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นและสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ระดับที่สูงขึ้นในอาชีพการงานได้

2. การอภิปรายผล

2.1 ความมั่นคงในอาชีพและแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่าความมั่นคงในอาชีพเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้พนักงานราชการมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ความมั่นคงในอาชีพไม่เพียงแค่สร้างความปลอดภัยทางด้านการเงินและชีวิตส่วนตัวให้กับพนักงาน แต่ยังทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กร ทั้งนี้สามารถอธิบายได้โดยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1943) ซึ่งระบุว่าความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่บุคคลต้องการเพื่อให้สามารถทำงานและพัฒนาตนเองไปสู่ระดับที่สูงขึ้นได้ พนักงานราชการที่ได้รับความมั่นคงในอาชีพมักมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะพวกเขารู้สึกว่าตนเองมีตำแหน่งงานที่มั่นคงและมีโอกาสในการเติบโตในสายงาน

นอกจากนี้ ความมั่นคงในอาชีพยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานราชการ เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีสถานะที่มั่นคงในองค์กร พวกเขาจะมีความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้

สอดคล้องกับผลการศึกษาในด้านแรงจูงใจที่พบว่า พนักงานที่มีสถานะที่มั่นคงมักมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้นและมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ

2.2 ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแ รงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการ ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกัน พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากหัวหน้างานมักมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น ทั้งนี้สามารถอธิบายได้โดยทฤษฎีของ Maslow (1943) ที่กล่าวถึงความต้องการด้านการยอมรับจากผู้อื่น (esteem needs) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความมั่นใจในการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานราชการ พนักงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานมักสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรึกษาหารือกันในเรื่องงานได้อย่างราบรื่น ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม (teamwork theory) ที่ระบุว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

2.3 โอกาสในการพัฒนาทักษะและแรงจูงใจในการทำงาน

โอกาสในการพัฒนาทักษะและการเติบโตในอาชีพเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ส่งผลให้พนักงานราชการมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผ่านการฝึกอบรมและการศึกษาเพิ่มเติมมักมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น ทั้งนี้สามารถอธิบายได้โดยทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969) ที่กล่าวถึงความต้องการด้านการเติบโต (Growth Needs) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและมุ่งมั่นทำงาน

การพัฒนาทักษะยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานราชการ พนักงานที่ได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ มักรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสในการเติบโตในอาชีพและสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงานของตน การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะจึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิเคราะห์นี้ องค์กรสามารถนำข้อเสนอแนะเหล่านี้ไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรมควรเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้เข้าร่วมฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการการเงิน การประสานงาน และการพัฒนาหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความเชี่ยวชาญในงานของพนักงาน

2.ปรับปรุงการจัดสรรทรัพยากรและบุคลากรควรพิจารณาเพิ่มทรัพยากรที่เพียงพอและจัดสรรบุคลากรอย่างเหมาะสมในแต่ละแผนก เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่และลดข้อจำกัดในการดำเนินงาน

3. สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมควรส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะระหว่างพนักงาน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและพนักงานผ่านกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เช่น การจัดสัมมนาและการฝึกอบรมร่วมกัน

4.พัฒนาและปรับปรุงระบบการประเมินผลงานการประเมินผลงานควรมีความโปร่งใส ชัดเจน และเน้นการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีข้อมูลในการพัฒนาตนเองและรู้ถึงจุดที่ต้องปรับปรุง ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีทิศทางในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5.ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานควรพิจารณานำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดเก็บและตรวจสอบข้อมูล การจัดการเอกสาร และการประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและลดความซับซ้อนในการทำงาน

6.เพิ่มการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กรควรพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้รวดเร็ว ชัดเจน และเปิดกว้าง เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าใจถึงนโยบายและทิศทางขององค์กร และลดความเข้าใจผิดที่อาจเกิดขึ้น

แนวทางการปรับใช้องค์รวมที่ดีของการพัฒนา ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพของพนักงานการสนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพ เช่น การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่พนักงาน ผู้นำองค์กรสามารถสร้างแผนพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของหน่วยงาน โดยส่งเสริมการเรียนรู้ในทักษะที่จำเป็นตามลักษณะงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความมั่นใจและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปรับใช้ องค์กรควรกำหนดแผนการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน เช่น การจัดอบรมการจัดการเอกสารสำหรับฝ่ายธุรการ การฝึกอบรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับฝ่ายวางแผน และการพัฒนาทักษะการจัดการสุขภาพสำหรับฝ่ายสาธารณสุข

การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ

จากการวิเคราะห์พบว่าการขาดแคลนทรัพยากรเป็นอุปสรรคสำคัญที่พนักงานหลายท่านเผชิญ การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอในด้านบุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์ที่จำเป็นจะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวทางการปรับใช้องค์กรควรทำการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรในแต่ละหน่วยงานอย่างละเอียด และกำหนดการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ โดยควรพิจารณาเพิ่มบุคลากรในหน่วยงานที่มีปริมาณงานสูง และจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในโครงการที่มีความจำเป็นสูง

การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมมีผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการสื่อสารที่เปิดเผยจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

แนวทางการปรับใช้ องค์กรสามารถจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีมงาน เช่น การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การพบปะพูดคุยระหว่างพนักงานและผู้บริหาร และการจัดกิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือในที่ทำงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันของพนักงานกับองค์กร

การสนับสนุนแรงจูงใจและการรักษาสถานะพนักงาน

พนักงานราชการมีแรงจูงใจหลักคือความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และการได้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน การที่องค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนแรงจูงใจเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำและมีความตั้งใจในการรักษาสถานะพนักงานราชการในระยะยาว

แนวทางการปรับใช้ องค์กรควรส่งเสริมการให้การยอมรับและการสนับสนุนที่เป็นมิตรจากหัวหน้างาน โดยอาจจัดทำระบบการให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่พนักงานเพื่อช่วยพัฒนาทักษะและการทำงาน อีกทั้งยังควรพิจารณาเพิ่มผลตอบแทนและโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การปรับปรุงกระบวนการทำงานและการใช้เทคโนโลยี

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการงาน เช่น การจัดเก็บข้อมูล การตรวจสอบเอกสาร และการประสานงาน จะช่วยลดความซับซ้อนในการทำงาน เพิ่มความรวดเร็ว และลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงาน

แนวทางการปรับใช้ องค์กรควรนำระบบจัดการข้อมูลที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในงานด้านเอกสาร การประสานงาน และการจัดเก็บข้อมูล เช่น การใช้ระบบดิจิทัลในการจัดทำรายงาน และการใช้ซอฟต์แวร์ช่วยจัดการเอกสารในที่ทำงาน เพื่อเพิ่มความสะดวกและความรวดเร็วในการทำงานของพนักงาน

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพจะช่วยลดความเข้าใจผิดและเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน การสื่อสารที่ดีในองค์กรช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจในเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและการทำงานร่วมกัน

แนวทางการปรับใช้ ควรพัฒนาและปรับปรุงช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการประชุมและการติดตามงาน การแจ้งเตือนเกี่ยวกับนโยบายและประกาศที่สำคัญ และการส่งเสริมการเปิดกว้างให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ในบทสุดท้ายของการศึกษานี้ จะกล่าวถึงภาพรวมของการศึกษาตั้งแต่การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากพนักงานราชการและผู้นำองค์กร โดยจะสรุปประเด็นสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จของการทำงานภายในองค์กร รวมถึงแนวทางการพัฒนาที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกในระยะยาว

การวิเคราะห์ในบทนี้จะเห็นได้วาการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน การส่งเสริมทักษะและการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ การ

สื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในหน่วยงานราชการ

จากผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะข้างต้นองค์กรสามารถสรุปประเด็นสำคัญและวางแผนการปรับปรุงดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง จัดฝึกอบรมเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละฝ่าย เพื่อเสริมทักษะที่จำเป็นและเพิ่มความพร้อมในการปฏิบัติงานให้พนักงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น
2. การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากร ควรมีการวางแผนการจัดสรรทรัพยากรในแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจนและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานมีเครื่องมือและงบประมาณที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาข้อจำกัดด้านทรัพยากร
3. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม จัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การพบปะพูดคุยกับผู้นำองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทีม
4. การพัฒนาระบบการประเมินผลที่โปร่งใสและมีความสม่ำเสมอ การประเมินผลงานควรมีการติดตามอย่างสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะของพนักงานนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน องค์กรควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการงานด้านเอกสาร การประสานงาน และการติดตามผลงาน เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและลดขั้นตอนที่ซับซ้อนพัฒนาระบบการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้าง ควรมีการสร้างระบบการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกับผู้บริหารได้ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการเข้าใจผิดและสร้างความไว้วางใจในทีม

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยในครั้งถัดไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานระหว่างพนักงานราชการกับพนักงานจ้าง เพื่อดูความแตกต่าง

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

3. ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเทศบาลอื่นๆ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานระหว่างเทศบาลว่ามีความเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

4. เก็บข้อมูลพนักงานราชการจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน

เอกสารอ้างอิง

เกศินี สังข์เพ็ชร์ นฤมล สุขรัตน์ รังสรรค์ วัฒนาชัยวาณิช. (2562) . *การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลท่าจ*

ข้ามอำเภอปะนาเราะจังหวัดปัตตานีภายใต้การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาลัยปัตตานี. สืบค้นจาก.

https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJPU/article/view/42210

ศราวุธ มาเฉลิม. (2566). *ข้อเรียกร้องให้มีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบ*

*พิเศษในประเทศไทย*ศึกษาผ่านกรณี เกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. หลักสูตรรัฐ

ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์. สืบค้นจาก.

https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJPU/article/view/42210

นิรัศม์ชญา รู้คุณ (2015). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริบท*

ธุรกิจโรงแรม จังหวัดชลบุรี. *Academic Journal Phranakhon*

RajabhatUniversity, *5*(2),106–117. สืบค้นจาก. https://so01.tci-

thaijo.org/index.php/AJPU/article/view/42210

ภาวิณี บุญสมศรี.(2558).*ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับ*

ปฏิบัติการ.บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอตสาหกรรมอมตะนคร

จังหวัดชลบุรี. *Academic Journa lมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา*

สืบค้นจาก.http://jms.crru.ac.th/datas/MJ_37_2_2559_118_ExJournal.pdf

อุสรา พรหมมา. (2564). *แนวทางส่งการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษา*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินททร์ เขต 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม.สืบค้นจาก thaijo.org/index.php/AJPU/article/view/42210

Wikipedia contributors. (n.d.). *แรงจูงใจ.* ใน Wikipedia, The Free Encyclopedia.
สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2024, จาก https://th.wikipedia.org/wiki/แรงจูงใจ

กานต์รวี อินทรสุนทร. (2563). *การวิจัยเชิงคุณภาพ*: แนวคิดและวิธีการ.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2560). *การวิจัยเชิงคุณภาพ: แนวทางปฏิบัติและการประยุกต์ใช้.*

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.