

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ¹
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ
Motivation for the performance of subdistrict employees and employees hired
according to missions Of the Bang Sao Thong Subdistrict Administrative
Organization Samutprakan Province

นางสาวนิลบล จันทร์งาม นางสาวนิลบล จันทร์งาม²
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพิ่มศักดิ์ จะเรียมพันธ์³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่มีตำแหน่งในการทำงาน ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 127 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ มีสัดส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ (N = 72) และ พนักงานส่วนตำบล (N = 55) พบว่าพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจชี้ให้เห็นว่าการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านยอมรับนับถือ เพียงเท่านั้น ซึ่งทำให้เห็นว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหลายด้าน มากกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน , พนักงานส่วนตำบล , พนักงานจ้างตามภารกิจ

1.บทความเรื่องจากการค้นคว้าอิสระแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

2.นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต โครงการสหวิทยาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น คณะรัฐศาสตร์

3.อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ

Abstract

This study aimed to (1) study the level of motivation of sub-district employees and contract employees (2) compare the motivation of sub-district employees and contract employees (3) study the recommendations for developing motivation of sub-district employees and contract employees.

This study is a quantitative research by collecting data from personnel who have working positions, namely sub-district employees and contract employees, totaling 127 persons. The statistics used for analysis are frequency, mean, and standard deviation.

The results of the study found that sub-district employees and contract employees had the highest proportion of contract employees (N = 72) and sub-district employees (N = 55). It was found that sub-district employees and contract employees had the highest overall motivation. When comparing the motivation of sub-district employees and contract employees, it was found that the comparison of the motivation of sub-district employees and contract employees of Bang Sao Thong Subdistrict Administrative Organization, Samut Prakan Province, overall found that sub-district employees were motivated to work in terms of work success, career advancement, responsibility, and the nature of the work they performed. Sub-district employees were motivated to work only in terms of respect. This shows that sub-district employees are more motivated to perform their duties in many areas than contract employees.

Keyword : Motivation to work, Subdistrict employees, Contract employees

บทนำ

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นคือการกระจายอำนาจของทางการปกครองให้นำไปสู่พื้นที่ท้องถิ่นให้มีหน้าที่ในการจัดการแก้ไขปัญหาของชุมชนในท้องถิ่นของตนเองได้ พร้อมทั้งสามารถดำเนินกิจกรรมสาธารณะตามอำนาจของกฎหมายที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลประโยชน์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้หลักการที่มีความยืดหยุ่นพร้อมทั้งความคล่องตัว เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ทั้งนี้ยังทำให้มีอิสระทางการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งความสำเร็จ ทั้งการบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งยังสร้างความสุขของผู้ปฏิบัติงานองค์กรที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็อาจจะกลายเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลงานและความสำเร็จขององค์กรนั้นไม่สามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีคุณภาพที่ต่ำ แต่ถ้าหากพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ผลงานและความสำเร็จจะมีประสิทธิภาพที่สูงตามไปด้วย ดังนั้นจะต้องเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดการสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาะง จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานและความสำเร็จของการดำเนินงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องการหาคำตอบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งจะมีผลดีต่อองค์กรโดยรวม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ
2. รู้ถึงการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ
3. ทราบถึงข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งประกอบไปด้วยตำแหน่งในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างตามภารกิจ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เป็นแนวทางในการศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องของด้านปัจจัยจูงใจ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลบางเสาะง เฉพาะในตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจซึ่ง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาะง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบไปด้วยพนักงานส่วนตำบล จำนวน 54 คน และ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 131 คน รวมทั้งสิ้น 185 คน

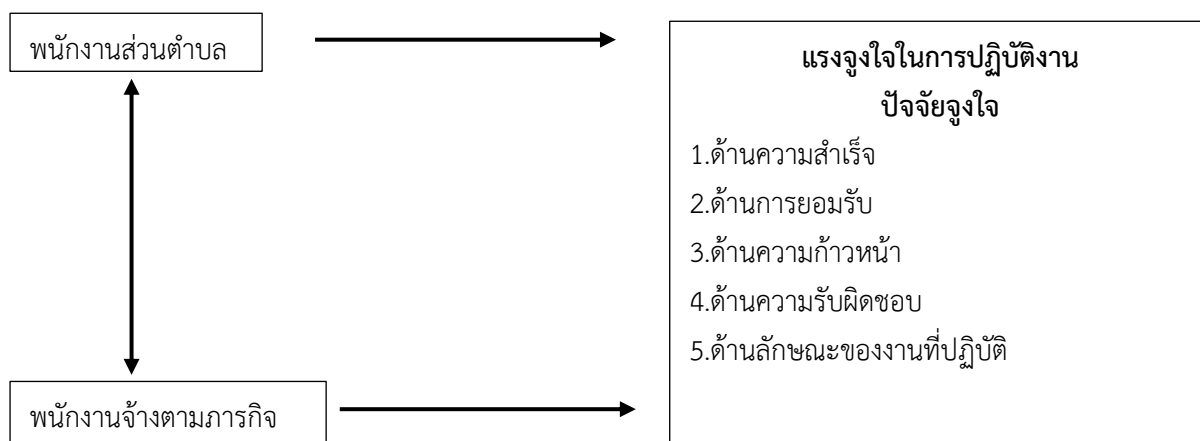
3. ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาะง จังหวัดสมุทรปราการ

4.ขอบเขตด้านเวลา

ตั้งแต่เดือน กันยายน พ.ศ. 2567 ถึง เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

การทบทวนวรรณกรรม

(พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน ,2554) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ 1) ตรวจสอบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยเก็บข้อมูลจำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(ธวัชรัตน์ กิจพิบูลย์ , 2559) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูล 45 คนสถิติที่ใช้คือค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

(ชนิดา ครุทองคำ ,2562) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) เพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเก็บข้อมูลจำนวน 111 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การ เปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

(พัชรพรรณ ทาศรี, 2564) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสงสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสงสุข โดยเก็บข้อมูลจำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ , ค่าร้อยละ , ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(เนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร, 2564) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาให้คนทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับโดยมุ่งเป้าไปที่หมาย มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะมีคุณค่า(Luthans , 1989 : 92 อ้างถึงใน พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน , 2554)

มีนักวิชาการและนักศึกษาได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

(ปรียานุช หน่อท้าว , 2560) ได้ให้ความหมายว่า “แรงจูงใจ” คือการกระตุ้นที่มีต่อบุคคลซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน และประสบการณ์การทำงานในทิศทางที่ชัดเจน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายตระหนักถึงรายละเอียดที่ต่ำและไม่ต้องการทำงาน หรือมีความตั้งใจที่จะยกเลิกการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้

(กาญจนา ศิริรัตน์, 2557) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง ทุกอย่างที่เกิดขึ้นรอบตัวสามารถผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรม เพื่อดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามต้องการ จึงทำให้แสดงถึงพฤติกรรมแรงจูงใจของบุคคลนั้น

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อบุคลากร เป็น 2 ประเภท

1.ปัจจัยด้านแรงจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง มีดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและงานออกมาได้ดี

1.2 การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ คือ การที่ได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ที่มีตำแหน่งมากกว่าตนเอง หรือจากบุคคลภายในองค์กร

1.3 ลักษณะของงาน คือ ความรู้ที่มีต่องานที่ได้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะป็นงานที่ตรงหรือไม่ตรงตามตำแหน่งงานที่ตนปฏิบัติอยู่ก็ตาม

1.4 ความรับผิดชอบ คือ มีความพึงพอใจเกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งมีอำนาจในการรับผิดชอบงานนั้นอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งการงาน คือ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพิจารณาให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อัตราของเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในที่นี้ คือ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งมีจำนวน พนักงานส่วนตำบล คือ 54 คน และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 131 คน รวมเป็น 185 คน ซึ่งจะหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 127 คน โดยแจกแบบสอบถามแบบกระจายไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ซึ่งขนาดตัวอย่างนี้สามารถคำนวณได้จากสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการคำนวณตัวอย่างของยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) เกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาะง จังหวัดสมุทรปราการ ในการตอบแบบสอบถาม ได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อไว้ใช้แปลความหมายไว้เป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อแรงจูงใจ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่มีตำแหน่งในการทำงาน ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 127 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาะง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ จังหวัดสมุทรปราการ มีสัดส่วนพนักงานส่วนตำบล (N = 55) และพนักงานจ้างตามภารกิจ (N = 72)

ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจโดยแบ่งเป็นแต่ละด้าน ทั้งหมดจำนวน 5 ด้าน

ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ท่านสามารถที่จะปฏิบัติงานสำเร็จได้ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 2.703)

ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ท่านสามารถที่จะนำเสนอความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.601)

ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสที่จะได้รับการประเมินเป็นที่น่าพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.611)

ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 3.643)

ด้านที่ 5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายมีขอบเขตงานชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.676)

ตอนที่ 2 ผลข้อมูลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาะง จังหวัดสมุทรปราการ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาะง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ทำ ในขณะที่พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับเพียงเท่านั้น.

ซึ่งทำให้เห็นว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหลายด้าน มากกว่าพนักงานจ้างตามภารกิจ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จของการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับความกระตือรือร้น ซึ่งในตอนนี้จะทำงานให้สำเร็จยังมีความล่าช้า เนื่องจากยังคงยึดถือหลักและขั้นตอนเดิม ๆ ด้านการยอมรับถือ การได้การยอมรับนับถือนั้นอยากให้คนรุ่นหลัง หรือ อาวุโสในสถานที่ปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นของเด็กรุ่นใหม่ และ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาใหม่ ตามยุคตามสมัยด้านความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่ ผลงานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ใคร ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ก็จะอยู่แต่กับเพียงอยู่นั้น อยากให้ผู้บังคับบัญชา หรือ คนร่วมงาน กระจายงานให้เหมาะสมกับผู้ที่ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน และ ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปตามที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานควรมีการพิจารณาให้ตรงกับความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลองทำงานใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะของตนเอง

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาะง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานนิพนธ์ของ ธวัชรัตน์ กิจพิบูลย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด โดยมีการเก็บข้อมูล 45 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุ้ง จังหวัดตราด อยู่ในระดับมาก

1. ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาะง จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งออกเป็นหลายประเภท โดยมีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ในด้านพนักงานส่วนตำบลจะมีแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ทำ ในขณะที่พนักงานจ้างจะมีแรงจูงใจจากการได้รับการยอมรับและนับถือซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพนมพร แสงมีนา (2547) ที่พบว่าตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอจังหวัดอุบลราชธานี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาะง จังหวัดสมุทรปราการ ควรมีนโยบายในการกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น แบ่งออกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างได้แสดงให้เห็นถึงข้อคิดที่ว่า พนักงานผู้ปฏิบัติงานควรมีความพร้อมารที่จะปฏิบัติหน้าที่ และพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และทางองค์กรนั้นควรมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน

2. ด้านการยอมรับนับถือ จากกลุ่มตัวอย่างได้แสดงให้เห็นถึงข้อคิดที่ว่า ผู้บังคับบัญชา หรือ เพื่อร่วมงานควรรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน หากไม่มีการรับฟังความคิดเห็นจะทำให้การที่ปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ยาก และ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พนักงานที่มีความสามารถอยู่แล้วนั้น หากได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยไม่ยึดหลักความอาวุโส หรือ ประสบการณ์ในการทำงาน ก็อาจจะทำให้ผู้ที่มีอายุที่

น้อย หรือประสบการณ์ไม่มากนัก แต่สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ก็สามารถที่จะมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

4.ด้านความรับผิดชอบ จากกลุ่มตัวอย่างได้แสดงให้เห็นถึงข้อคิดว่า ควรให้ความสำคัญในงานที่ตัวเองได้รับมอบหมาย ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับ ไม่ว่าจะงานนั้นจะตรงตามวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานหรือไม่และผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างมีอิสระ และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้คำปรึกษา ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานนี้ได้สำเร็จลุล่วง

5.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากกลุ่มตัวอย่างได้แสดงให้เห็นถึงข้อคิดว่า ผู้มอบงานให้พนักงานปฏิบัติงานควรมอบหมายที่มีลักษณะที่ท้าทาย น่าสนใจ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพราะการให้งานที่ท้าทายจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และยังสมารถที่จะเพิ่มความสำเร็จในงานอื่นๆได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำความรู้ที่ได้เพิ่มเติมมาพัฒนาและปรับปรุงการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมของจังหวัดสมุทรปราการ

2.ควรมีการหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่นๆ หรืออาจจะใช้ทฤษฎีของ Herzberg แต่ใช้ทั้งสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์, และอดิศร ภูสาระ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง.วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 22(1), 113-121.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(1), 424-436

ชนิดา คุณทองคำ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 2 (จังหวัดชลบุรี). (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ธวัชรรัตน์ กิจพิบูลย์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตุง จังหวัดตราด (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา

นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา

เนติรักษ์ มณีวงศ์วิจิตร. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี(งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา

พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข(วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พิเชษฐ์ ศรีไชยวาน. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ ศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ศรีสเดียนีและนีลเสน (ไทย) จำกัด (มหาชน) (งานค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนคร
หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์