

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด

อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

Work Motivation of Personnel at Makrud Municipality,

Khok Pho District, Pattani Province

มนตรี คอเลาะ (Montree Dolah)*

อภิวัฒน์ สมานิช (Apiwat Samati)**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำนวน 94 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าทีและค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรกคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทตำแหน่งงาน และเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study work motivation of personnel at Makrud Municipality, Khok Pho District, Pattani Province; 2) to compare work motivation of the personnel through personal factor classification; and 3) to collect suggestions about work motivation of the personnel. The population for this research was 94 personnel working at

*มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษา (การปกครองท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยทักษิณ

**อาจารย์ประจำวิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา

Makrud Municipality. Questionnaires were used for data collection. Analytical statistics were percentage, mean, and standard deviation. In addition, statistics used for hypothesis test were t-test and F-test. The research findings were as follows: 1) Work motivation of the personnel at Makrud Municipality was entirely at highest level. When considered in each aspect, the research found that work progression aspect was at the highest level and followed by aspect of leader relationship, work achievement aspect, and veneration aspect, respectively, and 2) Personnel working at Mukrud Municipality whose different gender, age, education level, status, job position, and salary, their work motivations were entirely difference at statistic significance

Keyword: Work Motivation

คำนำ

สภาพการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ระบบเทคโนโลยีของการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างไร้ขีดจำกัด ทำให้สังคมโลกเป็นสังคมที่แคบลงอย่างเห็นได้ชัด การติดต่อสื่อสารของมวลมนุษย์เป็นไปอย่างไร้พรมแดนทำให้เกิดการแข่งขันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การค้า อุตสาหกรรม และพลังงานอย่างชัดเจนและมากขึ้น ซึ่งทำให้ผู้คนในสังคมต่างได้รับผลกระทบจากความเคลื่อนไหวดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารจัดการในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องดำเนินการให้ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ทั้งการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญที่สุดขององค์กรที่ต้องให้ความสนใจอย่างมาก ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดและสำคัญที่สุดที่จะช่วยสรรค์สร้างให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารองค์กรจะต้องแสวงหาแนวทางในการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือพนักงานขององค์กรให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ต้องมีการวิเคราะห์และรู้จักบุคลากรในองค์กรอย่างถ่องแท้ สามารถวางบุคคลในองค์กรให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และเหมาะกับงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต้องส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรัก ผูกพันและศรัทธาต่อองค์กร ขอมรับเป้าหมายขององค์กร และการทำให้บุคลากรหรือพนักงานขององค์กรปฏิบัติภาระหน้าที่นั้น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ และอีกประการหนึ่งก็คือว่าสำคัญที่สุดที่องค์กรไม่ควรมองข้ามคือแรงจูงใจที่มีให้บุคลากรหรือพนักงานขององค์กรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังตามความรู้ความสามารถในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแรงจูงใจถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือพนักงานเป็นอย่างมาก และบุคลากรแต่ละคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานที่แตกต่างกัน เช่น บุคลากร

บางคนทำงานเพื่อหวังที่จะได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน เป็นผลตอบแทน บางคนอาจจะมีความต้องการทางจิตใจ ซึ่งมีความประสงค์ที่ต้องการเข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร หรือเพื่อต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง เช่น ต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องหาวิธีการจูงใจที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ และเต็มใจที่จะปฏิบัติภาระงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและปฏิบัติงานภายใต้ภาวะการณ์ที่มีการโน้มน้าวจิตใจ มีแรงจูงใจที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น มีความผูกพันเสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียอย่างแท้จริง กลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ ความรู้สึกของบุคลากรหรือพนักงานที่มีต่อองค์กร ในลักษณะที่มีความสอดคล้องกับค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร หากบุคลากรขององค์กรหรือพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดแรงจูงใจจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจจะลดลง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยลง มาทำงานสาย ลาหยุดงาน ข้ายที่ทำงาน หรือการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นถึงความผูกพันที่บุคลากรหรือพนักงานมีต่อองค์กร ถือเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารของผู้นำองค์กร ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารมักจะพยายามหาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรหรือพนักงานมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร เปรียบเหมือนบ้านของตนเอง ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจ จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรขององค์กรมีความผูกพัน มีความรักยอมรับ ยึดมั่น ในอุดมการณ์ขององค์กรนั่นเอง มีความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและผลประโยชน์ขององค์กร รวมทั้งจะทำให้เกิดความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจ เป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และทำให้ทุกคนในองค์กรร่วมมือกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้ไปในทิศทางและจุดหมายเดียวกัน (นพวรรณ บุญรอด. 2546 : 1 - 2)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวม อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานคุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย เพราะฉะนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถ

เปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (ฉัตรฐา กริหิรัญ. 2550 : 3)

ในช่วงสิบกว่าปีที่ผ่านมารัฐบาลได้มีการปรับเปลี่ยนระบบราชการ โดยแบ่งการบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ ระบบราชการส่วนกลาง เป็นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางมีหน้าที่คอยควบคุมดูแลการบริหารประเทศให้เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย ระบบราชการส่วนภูมิภาค เป็นการแบ่งอำนาจไว้ที่ส่วนภูมิภาคซึ่งมีหน้าที่ตอบสนองนโยบายจากส่วนกลางและเป็นตัวกลางประสานการปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการส่วนกลางกับราชการส่วนท้องถิ่น และระบบราชการส่วนท้องถิ่น เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ไว้ที่หน่วยงานระดับท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย เทศบาลจังหวัด เทศบาล และเทศบาลตำบล (ทิพวัลย์ มานะศักดิ์. 2551 : 2)

เทศบาลเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งการเมืองการปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นรากฐานที่สำคัญในการปกครองประเทศ และเป็นองค์กรที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมาก ในการบริหารงานองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์กรจะต้องมีทิศทางมีวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรนั้น จำเป็นจะต้องคำนึงถึง คือศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร บุคลากรขององค์กรจำเป็นจะต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และต้องร่วมใจกันดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร เพื่อสร้างการยอมรับภายในให้เกิดขึ้น และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามทิศทางและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (ดาริกา ศรีพระจันทร์. 2553 : 1)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงวิธีการบริหาร โดยให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อให้ผู้บังคับหาวิธีการในการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำนวนทั้งสิ้น 94 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำนวน 94 คน ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยผู้วิจัยจะทำการออกแบบและสร้างแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี โดยเครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบ แก่ใจและให้คำแนะนำจากประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว และเมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้รับอนุญาตจากประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วจึงได้ดำเนินการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเพื่อสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเพื่อสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 6) ด้านเงินเดือน และ 7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

โดยข้อคำถามในส่วนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) คือ สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
3 หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1 หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

สำหรับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี
2. นำข้อมูลที่ได้มาทำการออกแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาเพื่อนำเสนอประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อให้คำแนะนำ
3. นำข้อเสนอแนะของประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระไปทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้อง
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วนำไปทดลอง (Try Out) ใช้กับข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตรัง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficients of Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .95
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามก่อนนำส่งประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระอีกครั้งเพื่อตรวจสอบในครั้งสุดท้ายก่อนขออนุญาตนำไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลกรณีมีตัวแปร 2 กลุ่ม และค่า F-test หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) หรือการทดสอบเอฟ สำหรับกรณีตัวแปรที่มีตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรกคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รองลงมา คือ องค์กรมีนโยบายให้พนักงานมีการหมุนเวียนตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกหน้าที่ของกลุ่มงาน องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ฝึกงานและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น และนำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายต่อความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคืออยู่ต้องมีการติดต่อประสานงานกับองค์กรอื่น ๆ ท่านมักจะได้รับความร่วมมือเสมอ งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

3. ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะทำงานของท่านเป็น อย่างดี ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

4. ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมอยู่เสมอ และองค์กรที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม และผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

6. ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ รองลงมา คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพของท่าน

นโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กรมีความชัดเจน และการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานองค์กรยึดหลักความรู้ความสามารถ หรือทักษะของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน และผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานของท่านได้ตลอดเวลา รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน และผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1. บุคลากรเทศบาลตำบลมะกูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2. บุคลากรเทศบาลตำบลมะกูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. บุคลากรเทศบาลตำบลมะกูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรเทศบาลตำบลมะกูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. บุคลากรเทศบาลตำบลมะกูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ที่มีประเภทตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. บุคลากรเทศบาลตำบลมะกูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. บุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่ง และยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานในหน่วยงาน อีกทั้งบุคลากรให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น จึงได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานสูงและองค์การบริหารส่วนตำบลมะกรูดจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์การมีความเหมาะสม ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องการวิจัยของนงคันทน์ ขาวงาม (2554 : 74) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องการวิจัยของนาตยา ธีระวัฒน์ (2555 : 92) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสาอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลกทั้งด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องการวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557 : 90) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทตำแหน่งงาน และเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 คือ บุคลากรเทศบาลตำบลมะกรูด อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องการวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557 : 90) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่ง

ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องการวิจัยของ ปาลีตา อาษาศรี (2557: 75) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
บุคลากรควรนำความรู้จากการศึกษาอบรมมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
บุคลากรควรพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างรวดเร็ว
3. ด้านความรับผิดชอบ
บุคลากรควรมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน
ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
บุคลากรควรได้รับการยอมรับจากสังคม และผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
6. ด้านเงินเดือน
ผู้บริหารควรจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ หรือทักษะ
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ผู้บริหารควรกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อบุคลากรมีความทุ่มเทให้กับการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐภา กริริ์รัญ. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ทิพวัลย์ มานะศักดิ์. (2551). ปัญหาการมีส่วนร่วมของผู้แทนประชาชนต่อการทำประชาคมตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- นงค์นุช ขาวงาม. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นพวรรณ บุญรอด. (2546). ความผูกพันของพนักงานต่อธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นาดยา วีระวัฒน์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยทองสุข.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาไลดา อาษาศรี. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยทองสุข.