

การศึกษาสภาพการบริหารงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
The study of Managerial Performance of Nongprue
Subdistrict Administrative Organization
in Bangplee District, Samutprakan

วันที่รับบทความ : 18 พฤษภาคม 2562
วันที่แก้ไขบทความ : 18 มิถุนายน 2562
วันที่ตอบรับบทความ : 25 มิถุนายน 2562

ศิริกุล บัวแก้ว¹
ชัยมงคล สุพรมอินทร์²
ศราวีน ชินวงศ์³
วสันต์ ลิ้มปเฉลิม⁴

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และ 2) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 186 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่าบุคลากรมีระดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยมิติด้านการบริหาร อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา คือ มิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{X} = 3.95$) มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$) และ มิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
e-mail: sirikunbua@gmail.com

² อาจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
e-mail: chaimongkhon.s@dru.ac.th

³ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
e-mail: thesarawin@gmail.com

⁴ อาจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
e-mail: wlimchalerm@gmail.com

พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ส่วนบุคลากรมีอายุ ระยะเวลาการทำงาน และด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นที่ไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะต่อการเสริมแรงสร้างคามพึงพอใจและแรงจูงใจต่อข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ คือ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ การประเมินผลที่เน้นผลงานเป็นหลักและการเสริมสร้างแรงจูงใจที่หลากหลายรูปแบบ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ความพึงพอใจ องค์การบริหารส่วนตำบล

The Study of Managerial Performance of Nongprue Subdistrict Administrative Organization in Bangplee District, Samutprakan

Received: May 18, 2019

Revised: June 18, 2019

Accepted: June 25, 2019

Sirikun Buakaew¹

Chaimongkhon Supromin²

Sarawin Chinnawong³

Wasan Limchalerm⁴

Abstract

This study aimed to 1) study the managerial performance of Nongprue Subdistrict Administrative Organization's executives in Bangplee District, Samutprakan 2) compare the level of satisfaction and motivation between government officers of Nongprue Subdistrict Administrative Organization with executives' Management classified by gender, age, education, work experience, income, and position. The Population of this study was 186 officers of Nongprue Subdistrict Administrative Organization. The data were collected by questionnaire and analyzed to test percentage, mean, standard deviation, T-test, One-way ANOWA with LSD's method by using Statistical Package for Social Sciences (SPSS).The result revealed that government officers of Nongprue Subdistrict Administrative Organization had satisfaction and motivation at high level (mean 3.94) in overall as well as in all 4 aspects; the highest was management (mean 3.96), second was human resource management (mean 3.95), third was working environment (mean 3.93) and ,fourth was government officers motivation (3.92) respectively. The comparisons from the level of satisfaction and motivation indicated that gender, education, and position related to the differences in the level of satisfaction and motivation between government officers at 0.05 confident level. The recommendation

¹ Lecturer in Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Dhonburi Rajabhat University
e-mail: sirikunbua@gmail.com

² Lecturer in Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Dhonburi Rajabhat University
e-mail: chaimongkhon.s@dru.ac.th

³ Lecturer in Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Dhonburi Rajabhat University
e-mail: thesarawin@gmail.com

⁴ Lecturer in Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Dhonburi Rajabhat University
e-mail: wlimchalerm@gmail.com

of this study was to increase managerial performance, executives should emphasize on formulating obvious policies and formal communication, provide working environment supporting team working and participation with all stakeholders, performance-oriented evaluation and motivation enhancement in several ways.

Keywords: motivation, satisfaction, Subdistrict Administrative Organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนล้วนต้องอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ อาทิ บุคลากร ทุน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการที่ดีในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ปัจจัยทั้งหมดเหล่านี้ คนหรือบุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในปัจจุบัน มีสถานะเป็นนิติบุคคล และเป็นสถาบันทางการเมือง การบริหารและการคลังตามกฎหมายและเป็นองค์การหนึ่งที่สำคัญในการบริหารราชการแผ่นดิน มีอิสระในการทำงานภายใต้กฎหมายเพื่อจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนในชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ ที่มีกระจายอยู่ทั่วประเทศ (วีรศักดิ์ เครือเทพ, 2561, หน้า 31) ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน เช่น บริการสาธารณะด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการสาธารณสุขโรค เป็นต้น

ปัจจุบันองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ประกอบด้วยรูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา การดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีกฎหมายสองฉบับในการกำหนดกรอบในการดำเนินงาน คือ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายกำหนดภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและกฎหมายจัดตั้งเป็นการเฉพาะของแต่ละประเภท โดยกำหนดการจัดโครงสร้างและการบริหารงาน รวมทั้งยังกำหนดอำนาจหน้าที่ บทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านกำหนดนโยบายที่มุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ปกครอง และการให้นโยบายแก่ฝ่ายข้าราชการประจำต่อการนำนโยบายของฝ่ายบริหารไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ความพึงพอใจที่ฝ่ายข้าราชการมีต่อฝ่ายบริหาร รวมทั้งแรงจูงใจที่ฝ่ายบริหารมีให้แก่ฝ่ายข้าราชการประจำ กล่าวโดยรวมคือ ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายข้าราชการประจำ

กระบวนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการอย่างจริงจังมาตั้งแต่การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 บัญญัติหลักการเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ พ.ศ. 2560 ก็ยังยืนยันแนวคิดและหลักการกระจายอำนาจไว้ ในหมวดที่ 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 250 บัญญัติให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ นับว่าเป็นภารกิจที่กว้างขวาง องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมาก ดังนั้น ในการบริหารงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีทิศทางวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การนั้น จำเป็นจะต้องคำนึงถึง คือ ศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบุคลากรขององค์การจำเป็นจะต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และต้องร่วมใจกันดำเนินงานตาม

ภารกิจขององค์กร เพื่อสร้างการยอมรับภายในให้เกิดขึ้น และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามทิศทางและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (ดารีกา ศรีพระจันทร์, 2553) สิ่งที่สำคัญนอกจากความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแล้ว เรื่องขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การสร้างแรงจูงใจ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจและมีแรงจูงใจที่ดีย่อมมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ส่งผลให้มีการอุทิศตนและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานย่อมดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ในทางตรงข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจหรือขาดขวัญและกำลังใจ ไม่อุทิศตนและทุ่มเทตามที่ควรผลการปฏิบัติงาน ก็ไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ดังนั้น ผู้บริหารและองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่จะตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรเพื่อให้คนในองค์กรจงรักภักดี และทุ่มเทให้กับงาน อันจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น (พิบูล ทีปะปาล, 2550, หน้า 139)

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งที่มีการกิจกรรมมากมายที่จะต้องดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการจัดการหรือการบริหารองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) และการบริหารจัดการ (management) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์หรือคนในองค์กร นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของทุกองค์การที่จะต้องเอาใจใส่ จึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องให้ความสนใจจะอย่างไรให้คนในองค์กรมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจ เพื่อให้คนในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

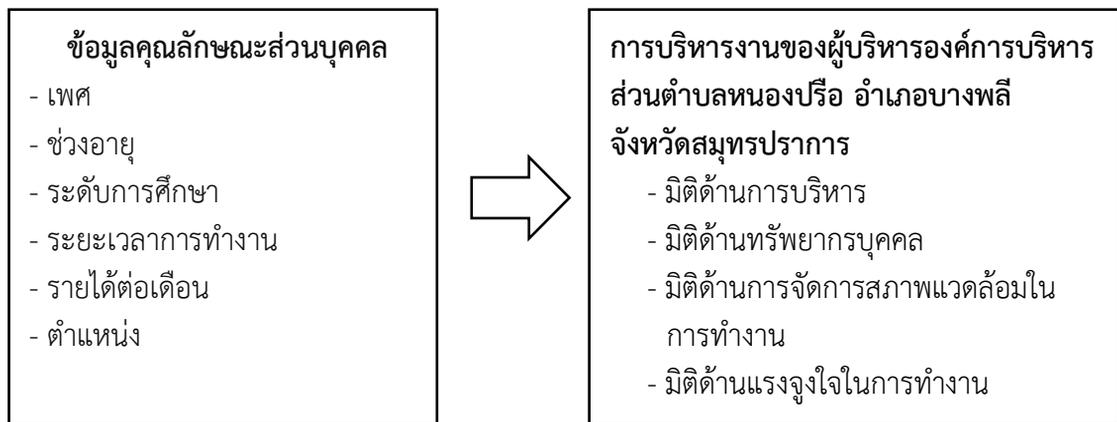
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองปรือจึงให้ความสำคัญในเรื่องการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมถึงข้าราชการซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ที่ต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองปรือ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ได้รับทราบความต้องการและความคิดของข้าราชการอย่างแท้จริงเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในมิติด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้ข้าราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองปรือเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนอย่างยั่งยืนสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อศึกษาและวัดระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจของข้าราชการ และพนักงานต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ใน 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2562

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ทุกส่วนราชการ จำนวน 186 คน ในปีงบประมาณ 2562 (ระหว่าง 1 ตุลาคม พ.ศ. 2561 – 31 มีนาคม พ.ศ. 2562) ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน 59 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 57 คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 70 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2562)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ในมิติด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ให้ผู้เลือกตอบตามความคิดเห็น และความเชื่อเชิงประมาณค่า โดยมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่น ๆ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบเนื้อหาและได้ตรวจสอบแก้ไขตามที่เสนอแนะ จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability test) ด้วยครอนบักอัลฟา (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ประสานงานและขอความร่วมมือกับผู้รับผิดชอบส่วนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลกับข้าราชการและพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม กรอกข้อมูลส่วนตัวและระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นโดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชาชนที่เข้ามาใช้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด จำนวน 186 ฉบับ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้ทั้งสิ้น 186 ฉบับ แล้วนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science) จากแบบสอบถามโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์หาค่าระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงานท้องถิ่นของผู้บริหารโดยรวมและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการต่อการบริหารงานของผู้บริหารส่วนตำบลหนองปรือโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานและระดับเงินเดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison) ด้วยวิธีการของ Least Significant Difference Test : LSD

4. ส่วนข้อคำถามปลายเปิดจากแบบสอบถามได้นำมาสรุปและนำมาอภิปรายผลด้วย และวิเคราะห์แบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด (open-ended) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 50.50) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ส่วนใหญ่อายุเฉลี่ยอยู่ในช่วงมีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 41.90) มีระดับการศึกษาส่วนมากระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 37.10) มีระยะเวลาในการทำงาน มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี (ร้อยละ 51.00) มีรายได้ต่อเดือนต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 65.10) และส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป (คิดเป็นร้อยละ 37.60)

ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือมีระดับคะแนนความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจและแรงจูงใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านมิติด้านการบริหาร ($\bar{x} = 3.96$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ($\bar{x} = 3.95$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.93$) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.92$) ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

ความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ	Mean	SD	แปลผล
มิติด้านการบริหาร	3.96	0.78	มาก
มิตีการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.95	0.74	มาก
มิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.93	0.77	มาก
มิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.92	0.79	มาก
รวม	3.94	0.72	มาก

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยระดับการศึกษาอื่น ๆ มีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าระดับ ปวช. ปริญญาตรี และปริญญาโท

2.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยข้าราชการมีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างทั่วไปมีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

2.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่หนึ่ง พบว่า ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ มิติด้านการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการและพนักงานเห็นว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าทำ ส่งเสริมและดำเนินงานตามนโยบายตามที่กำหนดไว้ในด้านบุคลากรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรโดยส่งเสริมให้เข้าอบรมหาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อย เอื้อต่อการทำงาน และด้านแรงจูงใจบุคลากรมีความพึงพอใจที่ได้มีโอกาสเรียนรู้จากการอบรม การศึกษาดูงานเพื่อค้นหาวิธีการทำงานใหม่อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552) และ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามระดับคะแนนยังอยู่ในระดับมากนั้นยังสามารถที่พัฒนาให้สูงขึ้นไปสู่ระดับมากที่สุดได้อีกในอนาคต

2. ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในมิติด้านการบริหาร อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือเห็นว่า ผู้บริหารของหน่วยงานมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าตัดสินใจสร้างความเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการวางแผนงานพัฒนาท้องถิ่นรวมทั้งกำหนดให้มีกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Harrell (1972) ที่ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติโดยกล่าวถึงปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controlled by Management) ในเรื่องความศรัทธาในผู้บริหารและความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ทั้งแนวคิดนี้อธิบายได้ว่า ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจของผู้บริหารที่มีต่อหน่วยงาน จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สรุปได้ว่า ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือเห็นว่า ตนเองได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานจากการอบรม สัมมนาและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ บุชบา เชิดชู (2556) พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอลดง จังหวัดจันทบุรีมีค่าเฉลี่ยสูงอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เป็นตามทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959) ปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน เช่น การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ และทักษะจะเป็นปัจจัยทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างดี และปัจจัยสุขวิทยา คือ ปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน (แต่ไม่ใช่ปัจจัยจูงใจ) ดังเช่น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น ในการบริหารทรัพยากรบุคคล นั้น ผู้บริหารหน่วยงานต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองอย่างควบคู่กันไปซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี

ลำดับความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1970) ที่อธิบายถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นผู้บริหารควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรโดยควรคำนึงถึงลำดับความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการด้านกายภาพ เช่น การจัดสวัสดิการเรื่องอาหาร น้ำดื่มที่จำเป็น ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย เช่น ความมั่นคงในด้านการงานและความมั่นคงในด้านชีวิต เป็นต้น ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องเชิดชู และการประกาศเกียรติคุณให้กับบุคลากรที่เสียสละและทุ่มเทในการทำงานให้กับราชการ จนกระทั่งถึงลำดับความต้องการขั้นสุดท้าย คือ การได้บรรลุถึงศักยภาพของตนเองตามความปรารถนาซึ่งแต่ละคนอาจจะแตกต่างกันออกไป

4. ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในมิติด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ เห็นว่าผู้บริหารได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน และจัดสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด เรียบร้อยให้มีพื้นที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงานเพื่อให้บริการประชาชน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959) ในด้านปัจจัยสุขวิทยา คือ ปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน (แต่ไม่ใช่ปัจจัยจูงใจ) โดยปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อากาศที่ดี ไม่มีเสียงดังรบกวน และการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่มีเพียงพอเหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานได้รับความสะดวกในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จและการให้บริการที่ดีต่อประชาชนในชุมชนท้องถิ่น

5. ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ในมิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ เห็นว่าผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองโดยการอบรม และศึกษาดูงานเพื่อนำมาพัฒนางาน การทำงานในองค์กรได้รับการยอมรับจากสังคมและบุคลากรมีความภาคภูมิใจ เป็นงานที่มีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ซึ่งการดำเนินการในลักษณะดังกล่าวนี้เป็นไปตามทฤษฎีการเสริมสร้างแรงจูงใจของ Barnard (1986) และสมพงษ์ เกษมสิน (2523) ที่อธิบายถึงสิ่งจูงใจที่หน่วยงานสามารถนำมาใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินหรือสิ่งของหรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ ได้แก่ โอกาสในการปฏิบัติงาน การได้รับเชิดชูเกียรติ การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น สิ่งจูงใจทางสภาพทางกายภาพ เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของสุรียพร พิงไชย (2559) ที่พบว่า บุคลากรเห็นว่าด้านความก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อสอง สามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่าเพศของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ จังหวัดสมุทรปราการที่แตกต่างกันย่อมมีแรงจูงใจและความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน จึงส่งผลให้มีแรงจูงใจและความพึงพอใจที่ต่างกัน ทั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดของ Harrell (1972) ที่อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลในเกี่ยวกับเพศที่มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ ระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงินโดยเพศหญิงมีความอดทนในงานที่ต้องการใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดมากกว่าเพศชาย เป็นต้น

2.2 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ สุรีย์พร พงษ์ไชย (2559) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลสามเมือง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสามไม่แตกต่างกันเนื่องจาก การบริหารงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง

2.3 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรขององค์การบริหารที่มีการศึกษาแตกต่างกัน และมีความรับผิดชอบงานที่มีภารกิจต่างกันจึงมีความเห็นต่อเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจต่อการทำงานที่ต่างกันด้วย

2.4 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารที่แตกต่าง ทั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดของ Harrell (1972) ที่อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ คือ ปัจจัยด้านลักษณะโดยอธิบายว่า ความสนใจในตัวเองงานโอกาส

ในการเรียนรู้ และศึกษางาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่มีความท้าทายสามารถสร้างความเป็นประโยชน์ต่อพนักงานและสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

2.5 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ที่มีระยะการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ สุรีย์พร พังไชย (2559) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ไม่แตกต่างกัน

2.6 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ สุรีย์พร พังไชย (2559) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม ไม่แตกต่างกัน

สรุปและข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ คณะผู้วิจัยสรุปประเด็นข้อเสนอแนะจากการศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน ภายใต้ต้นนโยบาย Thailand 4.0 ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหาร ควรดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้บริหารท้องถิ่น ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรให้ข้าราชการและพนักงานได้รับทราบ และดำเนินตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้โดยการติดตามการดำเนินงานเป็นระยะ

1.2 เน้นการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ (ท้องถิ่น) กับหน่วยงานภาครัฐอื่นในพื้นที่ ภาคเอกชน (บริษัท ห้าง ร้านค้า) ภาคประชาสังคม (ชมรม สมาคม มูลนิธิต่าง ๆ) และประชาชน/ชุมชนในพื้นที่ ทั้งนี้ภาคส่วนต่าง ๆ เหล่านี้จะมีทรัพยากรและทุนทางสังคมที่เข้มแข็งแตกต่างกัน ดังนั้น การดึงภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามาร่วมบริหารงานกับหน่วยงานจะทำให้องค์การเกิดความเข้มแข็งและร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและสร้างธรรมาภิบาลอีกด้วย

2. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้บริหาร ควรส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการและพนักงานโดยการอบรมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งให้มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน ชุมชนและสังคม

2.2 ในด้านการประเมินผลงาน ผู้บริหารควรใช้หลักการประเมินผลที่เน้นผลงานเป็นหลัก (performance management) โดยยึดระบบคุณธรรมเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกฝ่ายซึ่งจะทำให้ทุกคนสามารถทำงานเพื่อให้เกิดความทุ่มเทต่อองค์การ

3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรดำเนินการดังนี้

ด้านสวัสดิการ หน่วยงานควรกำหนดให้มีระบบและรูปแบบสวัสดิการรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ การเสริมสร้างแรงจูงใจในควรมี 2 ลักษณะ คือ 1) การเสริมสร้างแรงจูงใจแบบเป็นวัตถุ เช่น การประเมินผลงานที่เป็นธรรมกับทุกคนทุกฝ่าย มีหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งที่ชัดเจน การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ เป็นต้น และ 2) การเสริมสร้างแรงจูงใจแบบไม่ใช่วัตถุ เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจของงานแต่ละฝ่าย การยกย่องเชิดชูและประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นเลิศ เสียสละเพื่องานราชการ การเปิดโอกาสให้ได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือการดำเนินงาน องค์การควรปรับปรุงระบบไฟฟ้า ระบบน้ำประปา และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงานของพนักงานของหน่วยงาน

บรรณานุกรม

- บุษบา เชิดชู. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี**. ปัญหาพิเศษหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิบูล ทีปะปาล (2550). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- วาสนา พัฒนานนทชัย. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์** สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วีรศักดิ์ เครือเทพ. (2560). **แก่นสาระการคลังท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). **การบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรียพร พิงไชย. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**. สืบค้นจาก <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/4598>
- อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์**. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Harrell, T.W. (1972). **Industrial psychology**. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**. New York: Wiley.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality**. (2nd ed.). New York: Harper and Row.