

แรงจูงใจในที่ทำงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้าง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

Motivation at work affects the needs of employees' self-improvement.

Employees of local government organizations in Nam Som District, Udon
Thani Province

พุทธชาติ ทองบุญมา¹ จุฑาทิพย์ เดชขยางกูร²

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในที่ทำงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้าง ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านทักษะความรู้ความสามารถ ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตนเอง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความแตกต่างค่าเฉลี่ย ความแปรปรวนทางเดียว ความแตกต่างรายคู่ การถดถอย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 68 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 56 มีจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 2 ปี ไม่เกิน 4 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 มีประเภทตำแหน่งงาน เป็น ประเภทวิชาการ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีอัตราเงินเดือน อยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาท

ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในที่ทำงานของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=.58)

ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.22$, S.D.=.65)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ความต้องการพัฒนาตนเอง

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Education on motivation at work affects employees' self-improvement needs. Employees of local government organizations in Nam Som District, Udon Thani Province The objective is to study the motivating factors that affect the self-improvement needs of employees. Employees include health, knowledge, achievement, and their own unity.

The samples were employees, employees of local governments in Nam Som District, Udon Thani Province. A sample of 175 people who responded to the questionnaire, the data collection tool, was a questionnaire that performed data analysis using a computer-ready program. Find the average (\bar{X}) Standard Deviation (S.D.), Average Difference, One-Way Variance Double differences, regressions.

The results showed that the level of opinion on employees' workplace motivations was not a good idea. Local government employees in Nam Som District, Udon Thani province, pictured, are included at a considerable level. As for the level of self-improvement needs of employees, Employees of local government organizations in Nam Som District, Udon Thani Province In the photo, it is included in the most level.

Keywords: motivation; self-improvement needs

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่องค์กรใดจะบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แม้ว่าการกำหนดลักษณะงานและเป้าหมายผลงาน จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่คาดหวังไว้ แต่หากบุคลากรในองค์กรมี “แรงจูงใจ (Motivation)” ในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็น ความตั้งใจ ความต้องการจะทำบางสิ่ง หรือ เหตุผลของการกระทำนั้นเองกล่าวไว้ใน(กมลพร กัลยาณมิตร, 2559, หน้า 175-183) การพัฒนาตนเองมีหลายด้านสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาตนเองก็คือการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจการวิวัฒนาการในทิศทางบวก โดยมีหลักเกณฑ์กำหนดวิธีการเรียนรู้ไว้ แต่การเรียนรู้นั้นมีได้หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่สามารถวัดได้ด้านปริมาณเท่านั้น แต่อาจเป็นด้านคุณภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงก็ย่อมได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองน้ำใส จังหวัดอุดรธานีตระหนัก รู้ว่าการพัฒนาการทำงานของบุคลากรเอง จะช่วยให้บุคลากรและองค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน อีกทั้งเป็นการลดความล้าสมัยของตัวบุคลากรแต่ละคน เมื่อทำงานไปนาน ๆโดยไม่มี

การโยกย้าย อาจจะทำให้บุคลากรท่านนั้นกลายเป็นคนที่ขาดทัศนคติที่กว้าง หรือขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีสาเหตุมาจากบุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดสิ่งกระตุ้น และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้บุคลากรกลุ่มนี้ยังก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมไม่ดีในที่ทำงาน สร้างความหนักใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน เกิดปัญหาการเกี่ยงงาน เนื่องจากตนเองไม่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี เพื่อที่จะนำผลการศึกษาวิจัยให้คณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และเสนอสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรภายในองค์กรได้ตรงจุด และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความต้องการพัฒนาตนเอง ที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรตาม คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านทักษะความรู้ความสามารถ ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตนเอง

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าเสา จังหวัดอุตรธานี จำนวน 175 ราย ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95 %
3. การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือน มีนาคม ถึง กรกฎาคม พ.ศ. 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าเสา จังหวัดอุตรธานีอาศัยแนวคิดทฤษฎีดังนี้

1. Herzberg จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย(Two Factor Theory) ได้นิยามไว้ดังนี้ มนุษย์ต้องการมีความสุขจากการทำงาน จึงต้องอาศัยแรงจูงใจในที่ทำงานที่เป็นแหล่งสร้างความสุขโดยมีปัจจัยเกี่ยวข้อง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่เป็นปัจจัยจูงใจ และกลุ่มที่เป็นปัจจัยค้ำจุน
2. Boydell จากแนวคิดการพัฒนาตนเองคือความต้องการของมนุษย์ทุกคน ต้องการที่จะสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองหรือต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อจะได้สร้างโอกาสเติบโตในสายอาชีพ เพื่อรายได้ที่มั่นคง สารสำคัญของทฤษฎีนี้ แยกออกได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ, ด้านทักษะความรู้ความสามารถ, ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตนเอง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าเสา จังหวัดอุตรธานี จำนวนทั้งสิ้น 464 ราย สำหรับการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยดำเนินขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดหน่วยงานตามเขตพื้นที่การให้บริการตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เป็น 9 หน่วยงานซึ่งแต่ละหน่วยงานมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันนำจำนวนประชากรแต่ละหน่วยงานมารวมกันจะได้จำนวนประชากรทั้งหมด

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยคำนวณหาร้อยละสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงานโดยคำนวณร้อยละจากจำนวนประชากรทั้งหมด

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงานโดยคำนวณร้อยละจากจำนวนขนาดตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 การประเมินแรงจูงใจในที่ทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน อंतरภาค (Interval scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) วัดระดับแรงจูงใจ 5 ระดับ ข้อมูลเป็นช่วงตั้งแต่ 1-5 โดย 1 หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด และ 5 หมายถึง ระดับแรงจูงใจมากที่สุด

ส่วนที่ 3 การประเมินความต้องการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านสุขภาพ,ด้านทักษะความรู้ความสามารถ,ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตนเอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน อंतरภาค (Interval scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) วัดระดับความต้องการ 5 ระดับ ข้อมูลเป็นช่วงตั้งแต่ 1-5 โดย 1 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด และ 5 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ซึ่งคำถามเพื่อต้องการทราบว่าพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าเสา จังหวัดอุตรธานี ต้องการสิ่งใดมาเป็นแรงจูงใจในที่ทำงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Validity) ในงานวิจัยครั้งนี้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเป็นผู้ประเมิน ได้เท่ากับ 0.90 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด (Pre-test) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ 0.95 ซึ่งมีค่าสูง (เมื่อเทียบกับ 0.70) จึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผ่าน Google Forms.จำนวน 175 ชุด ให้พนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าเสา จังหวัดอุตรธานี โดย

แยกช่วงเวลาในการจัดเก็บข้อมูลแต่ละหน่วยงานออกจากกัน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนของข้อมูล และนำกลับมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป(SPSS)ทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา

1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ(Percent)เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหน้าโสม จังหวัดอุดรธานี

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในที่ทำงานของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหน้าโสม จังหวัดอุดรธานี และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหน้าโสม จังหวัดอุดรธานี

สถิติเชิงอนุมาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหน้าโสม จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน Independence Sample T-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA: F-test และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Tukey's Honestly Significant Difference

2. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Liner Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบแรงจูงใจในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหน้าโสม จังหวัดอุดรธานี เป็นการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์หรือสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรตาม (ความต้องการพัฒนาตนเอง) จากกลุ่มตัวแปรอิสระ (แรงจูงใจในที่ทำงาน) ว่าตัวแปรอิสระตัวใดส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 175 คน พบว่า

มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก, ด้านทักษะความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก, ด้านการกระทำให้สำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านเอกภาพของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 68 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 56 มีจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 2 ปี ไม่เกิน 4 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 มีประเภทตำแหน่งงานเป็น ประเภทวิชาการ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีอัตราเงินเดือน อยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาท

ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล, ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้า, ปัจจัยค่าจุนด้านเงินค่าตอบแทนรายเดือน, ปัจจัยค่าจุนด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ปัจจัยค่าจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน, ปัจจัยค่าจุนด้าน นโยบายและการบริการ, ปัจจัยค่าจุนด้านสภาพการทำงาน, ปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยค่าจุนด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหน้าโสม จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ตัวแปรต้น ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ, ปัจจัยค่าจุนด้านสถานะทางอาชีพ และปัจจัยค่าจุนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหน้าโสม จังหวัดอุดรธานี เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตามแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจในที่ทำงานด้านการกระทำให้สำเร็จ ไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยกเว้น แรงจูงใจในที่ทำงานด้านสุขภาพ, ด้านทักษะความรู้ความสามารถ และด้านเอกภาพของตนเอง ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหน้าโสม จังหวัดอุดรธานี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในที่ทำงานของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหน้าโสม จังหวัดอุดรธานี

ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในที่ทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก แสดงว่าพนักงาน ลูกจ้าง มีแรงจูงใจในที่ทำงาน แต่ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ปัจจัยค่าจุน

ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในข้อ ท่านมีโอกาสถูกเสนอชื่อให้รักษาการในตำแหน่งที่สูงกว่าปัจจุบัน องค์กรควรให้ความสำคัญกับ พนักงาน ลูกจ้าง กลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มอื่น โดยการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นกรณีพิเศษ มอบค่ายกย่องชมเชย เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจตอบแทนความทุ่มเทในการปฏิบัติราชการเพื่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าเสา จังหวัดอุตรธานี

ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า พนักงาน ลูกจ้าง มีความต้องการพัฒนาตนเอง แต่ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ ด้านสุขภาพ ในข้อ ท่านต้องการให้มีอาหารกลางวันที่ถูกหลักโภชนาการ ผู้บริหาร ควรมีการปลูกจิตสำนึกให้พนักงาน ลูกจ้างในสังกัดของท่านได้ตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพกาย สุขภาพจิต ว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานอย่างไร เช่น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต จากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าเสา จังหวัดอุตรธานี

ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในที่ทำงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าเสา จังหวัดอุตรธานี พบว่า ตัวแปรต้น ส่งผลต่อ ตัวแปรตาม คิดเป็น ร้อยละ 36 ปัจจัยของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อ ตัวแปรตาม สูงที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อ ตัวแปรตาม น้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการควรรู้จักตัวเอง รวมถึงพนักงาน ลูกจ้างในสังกัดของท่านให้ดีเสียก่อน จากนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของพนักงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันแก้ปัญหา จนเกิดความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลถึงการเห็นความสำคัญขององค์กรทำให้เกิดแรงจูงใจด้านสถานะทางอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในมิติของงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้มาจัดทำเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตามที่คาดหวัง

2. ควรมีการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่อื่นในเขตจังหวัดอุตรธานี

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัยพลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(3), 175-183.
- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต1. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- กระทรวงมหาดไทย, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, เทศบาลตำบลนางัว.(2560). *ประวัติอำเภอหน้าโสม*. ค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2565, จาก http://nangua.go.th/?page_id=4331#
- กระทรวงมหาดไทย, สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2522). *ประกาศกระทรวง มหาดไทย เรื่องตั้งและเปลี่ยนแปลงเขตตำบลในพื้นที่อำเภอหนองวัวซอ อำเภอหน้าโสม กิ่งอำเภอวังสามหมอ อำเภอศรีธาตุ กิ่งอำเภอไชยวาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี* . ค้นเมื่อ 9 มีนาคม 2565. จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2522/D/196/4466.PDF>
- กฤษณา ศรีจันทร์แดง. (2557). แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 4(1), 44-65.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ:แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณรงค์ ศรีเกียรียงทอง และประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในงานขายของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC) และพนักงานที่ปรึกษาความงาม (BA) ของบริษัทโมเดิร์นคาสอินเตอร์เนชั่นแนลคอสเมติกส์ จำกัด. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(2), 1654-1670.
- ณรงค์เดช โกรัตนะ. (2563). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(2), 78 - 88.
- ณัชพล งามธรรมชาติ. (2559). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพัชร์ ลากบารุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 161-171.

- ชนภาพ อาสนทอง. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาภาคเอกชน กลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การจัดการ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย **SPSS**. กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ต. พิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). หลักการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พาริดา สุริยะพงศ์ไชย. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา ภาคเอกชนกลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การจัดการ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจ และการเมือง, 5(1), 157 – 197.
- มาลินี คำเครือ และนิรุตต์ จรเจริญ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อ ประสิทธิภาพของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 41(4), 123-147.
- ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 9(3), 52-62.
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ และลดาวัลย์ ยมจินดา. (2564). ปัจจัยความพึงพอใจในการ ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารบริหารธุรกิจ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4(1), 76-94.
- วรรณะ ศาลางาม, ธิติ ปัญญาอินทร์ และชนพล ตีระชาติ. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเอง ของครุคนตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. มนุษยสังคมสาร (มสส.), 19(3), 123 – 143.
- ศรีสุมน ธงสุวรรณ. (2562). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่น ฟู้ดส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สรัญญา พันธุ์แก้ว และวรรณารถ แสงมณี. (2562). ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการสอบเทียบ. วารสารการบริหารและการจัดการ สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 9(2), 220 – 237.
- สรัญญา ไววีงรบ และชมภูณัฐ หุ่นนาค. (2561). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. วารสารนวัตกรรมกรรมการบริหารและการ จัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, 6(3), 90 – 98.

อุษณี สืบพันธุ์โพธิ์. (2563). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ
วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.วารสารการเมืองการ
ปกครอง, 10(3), 242-257.