

แรงจูงใจการทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง

Work Motivation of Teamwork and Work Environment Influencing Quality of
Work Life in Workplace of Phatthalung Provincial Administrative Organizations

บุษกร บัวแสง

บทคัดย่อ

การศึกษาแรงจูงใจการทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา
ลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดพัทลุง 2) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นทีมของบุคลากรใน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง 3) ศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ครั้งนี้ใช้การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 192
คน ด้วยแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย
การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยโปรแกรมทาง
สถิติ (SPSS)

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง
อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ประเภทบุคคล ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน
อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานสามารถอธิบายความ
แปรปรวนแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ซึ่งสอดคล้อง
กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้ร้อยละ 20.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ผลการวิเคราะห์
แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ซึ่ง
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้ร้อยละ 20.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน, คุณภาพชีวิตการ
ทำงาน

ABSTRACT

The objectives of the study on Work Motivation Of Teamwork And Work Environment Influencing Quality Of Work Life In Workplace of Phatthalung Provincial Administrative Organizations were 1) To study personal characteristics that affect the quality of life in work to teamwork of personnel in the Phatthalung Provincial Administrative Organization. 2) To study the motivation that affects the quality of life in work to teamwork of personnel in the Phatthalung Provincial Administrative Organization. 3) To study the environmental that affects the quality of life in work to teamwork of personnel in the Phatthalung Provincial Administrative Organization. This research was collected from a sample of 192 people using a questionnaire and the data were analyzed using descriptive statistics, frequency distribution, percentage, mean, and multiple regression analysis with statistical program (SPSS)

The research showed that Work motivation of personnel in the Phatthalung Provincial Administrative Organization at a high level. The research comparison of personal characteristics includes gender, age, education level, type of person, length of work and different incomes are differences in work motivation with a significance level of 0.05. There is a consistent with the assumption of the work environment analysis can explain the variation in work motivation of personnel in the Phatthalung Provincial Administrative Organization of 20.0 percent with a significance level of 0.001 . There is a consistent with the assumption of work motivation affects the quality of life of Phatthalung Provincial Administrative Organization personnel of 20.0 percent with a significance level of 0.001

Keyword : Work Motivation, Work Environment, Quality of Work Life

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทยมีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน (กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551)

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) กำหนดให้มีหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเรียกว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีอยู่ในทุกจังหวัดๆ ละ 1 แห่ง รวม 77 แห่ง ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบในเขตจังหวัดนั้นๆ โดยมีองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง เป็นหนึ่งในนั้น (องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง, 2554)

ด้วยอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ถือเป็นหนึ่งในหน่วยงานใต้การสนับสนุนของรัฐบาลที่มีขนาดใหญ่ในจังหวัดพัทลุง และมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานและได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมากมาย ดังนั้นบุคลากรและพนักงานในหน่วยงานทุกท่านต่างเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุภารกิจตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยเหตุนี้บุคลากรและพนักงานทุกท่านในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงจึงจำเป็นต้องมีคุณภาพ เพื่อสามารถทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรเกิดความเข้มแข็ง และทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานและพัฒนาจังหวัด ดังนั้นประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและพนักงานในองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการทำงานสูงสุด เนื่องจากการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและพนักงานเพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการเข้าใจถึงขีดความสามารถ หน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานของบุคลากรและพนักงาน รวมไปถึงความพึงพอใจ และแรงจูงใจต่อการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อที่จะนำแนวทางที่ได้จากการศึกษาและพัฒนาบุคลากรและพนักงานมาเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการทำงานขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าทำงาน เนื่องจากจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นให้

เกิดไฟในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังช่วยดึงศักยภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ยกระดับมาตรฐานในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่หัวหน้าและผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง
3. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง

ขอบเขตการวิจัย

1.ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตพื้นที่การศึกษาเฉพาะบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงเท่านั้น

2.ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ประกอบไปด้วย 11 สำนัก/กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองช่าง กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองการเจ้าหน้าที่ กองสาธารณสุข สำนักเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง กองคลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองพัสดุและทรัพย์สิน หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งมีประชากรจำนวน 369 คน เป็นข้อมูลจากการสืบค้นในเดือน สิงหาคม 2566 จากฐานข้อมูลอัตรากำลังประจำปี พ.ศ.2566 กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง

3.ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจการทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง: กรณีศึกษาจังหวัดพัทลุง โดยมีขอบเขตการการศึกษาดังนี้

- 3.1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.3.2 แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

3.3.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ระบบการทำงาน โครงสร้างองค์กร บุคลากร

3.2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด พัทลุง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

4.ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – เดือน ธันวาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านลักษณะประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยทาง สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่น ๆ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วย เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ภูมิลำเนา ภาษา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สถานภาพการทำงาน อาชีพ และรายได้ (สันหัต เสริมศรี, 2541)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับขนาด องค์ประกอบ การกระจาย และการเปลี่ยนแปลงของประชากร โดยลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ทางสมรส การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ และอาชีพ (สุปัญญา ไชยชาญ, 2551)

2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุ เป้าหมาย (ปรียานุช หน่อแก้ว, 2560)

Nattakarn Theeraleela (2564) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ คือ กระบวนการที่ทำให้คน อยากที่จะไปในทิศทางที่เราอยากจะให้เขาไป หรือทำในสิ่งที่เราต้องการ โดยมักจะเกี่ยวข้องกับ ทักษะการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำมักจะต้องมอบหมายงานให้คนในทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

โดยส่วนใหญ่การที่บุคลากรและพนักงานจะทำแบบนั้นได้ นอกเหนือจากการมีทักษะที่ดีแล้ว แรงจูงใจยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ทำให้สามารถสร้างผลงานที่ดีที่สุดออกมา หน้าที่อีกอย่างหนึ่งของคนที่เป็นผู้นำก็คือ ทำตนเองให้เป็นผู้สร้างหรือกระตุ้นแรงจูงใจ (motivator) เพื่อดึงศักยภาพของคนในทีมออกมาให้ได้มากที่สุด

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการทำงานเป็นทีม

Katzenbach & Smith (1993) ให้ความหมายของทีมงาน หมายถึง การรวมตัวของบุคคลกลุ่มที่มีทักษะต่าง ๆ ที่ช่วยให้การทำงานของทีมมีความสมบูรณ์ขึ้น โดยมีข้อตกลงมีวัตถุประสงค์จุดมุ่งหมายในการทำงาน และมีแนวทางในการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบร่วมกัน

Woodcock (1989) ให้ความหมายว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดย Woodcock (1989) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมต้องมีความสัมพันธ์กันในทีม เพื่อให้งานชิ้นนั้นประสบความสำเร็จไปด้วยกัน ในความคิดของ Woodcock (1989) มองว่าทีมงานหากไม่มีเป้าหมายเดียวกันหรือไม่มีความสัมพันธ์กันในทีมการทำงานนั้นก็จะไม่สำเร็จตามเป้าหมาย เพราะการทำงานนั้นจะเป็นแบบต่างคนต่างทำ โดยขาดการประสานงานที่ดีต่อกันภายในหน่วยงาน หรือในองค์กรก็ตาม ซึ่งมีแนวคิดองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดี

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านสภาพแวดล้อม

ศิริอนันต์ จูชะเตมีย์ (2529) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานภายในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่อการทำงานและพนักงานร่วมงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกที่อยากทำงานต่องาน ทুমเทกำลังใจกำลังกายและความคิดร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานการทำงานก็จะมีคุณภาพภาพเพิ่มขึ้นแต่สภาพแวดล้อมของการทำงานอาจเป็นปัจจัย ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และความเหนื่อยล้าในการทำงาน

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ส่วนที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง สถานที่ในทำงาน เสียง อุณหภูมิวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การจัดการสวัสดิการค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 4) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน ด้วยแบบสอบถามแล้วนำข้อมูล ที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ จากผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภท บุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้าน รูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบใน การทำงาน และด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรใน องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถาม แบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร และแบบสอบถาม ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามแรงจูงใจการทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง โดยเป็น แบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถามเชิงบวก

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

1. เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. เพื่อวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

การวิจัยครั้งนี้มีจำนวนประชากรทั้งหมดในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง จำนวน 369 คน โดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างนั้นกำหนดโดยตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) จึงได้ประชากรที่ต้องใช้ในการเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 192 คน โดยกำหนดวิธีสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง 192 คน จากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ทั้งหมด

ผลการวิจัย

สรุปผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้ 1.) ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 57.3 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.7 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมามีอายุระหว่าง 21-30 ปี และ 41.50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.6 ช่วงอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.2 ช่วงอายุน้อยกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.6 และช่วงอายุมากกว่า 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 1 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมี คิดเป็นร้อยละ 79.2 รองลงมาคือ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 12.5 และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.30 ส่วนใหญ่เป็นคิดเป็นร้อยละ 72.9 รองลงมาเป็นพนักงานจ้างคิดเป็นร้อยละ 23.4 และลูกจ้างประจำคิดเป็นร้อยละ 3.6 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานอยู่ที่ 5-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมามีอายุการทำงานระหว่าง 1-4 ปี และ 11-15 ปี จำนวนรวมกันคิดเป็นร้อยละ 41.6 อายุการทำงาน 16-20 ปีคิดเป็นร้อยละ 5.2 อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปีคิดเป็นร้อยละ 3.6 และ อายุการทำงานมากกว่า 20 ปีคิดเป็นร้อยละ 1 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาได้ 20,001-30,000

บาทคิดเป็นร้อยละ 77 รายได้ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.3 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 2.1 และรายได้มากกว่า 40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 1

2.) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.44$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณา รายได้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสภาพแวดล้อมการทำงานด้านบุคลากรมากที่สุด ($\bar{X}=3.46$, S.D. = 0.90) รองลงมาให้ความสำคัญกับด้านค่านิยมในองค์กรและด้านระบบการทำงาน ($\bar{X}=3.44$, S.D. = 0.79) เท่ากัน และด้านโครงสร้างองค์กรน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.41$, S.D. = 0.90)

3.) จากการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.46$, S.D. = 0.29) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.49$, S.D. = 0.30) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}=3.48$, S.D. = 0.30) และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=3.44$, S.D. = 0.79) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ($\bar{X}=3.44$, S.D. = 0.79) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{X}=3.44$, S.D. = 0.79)

4.) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่ม ตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.46$, S.D. = 0.22) ผู้ตอบแบบ สอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X}=3.48$, S.D. = 0.30) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ($\bar{X}=3.48$, S.D. = 0.37) มากที่สุด รองลงมา ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=3.44$, S.D. = 0.79) ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.44$, S.D. = 0.79) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X}=3.44$, S.D. = 0.79)

การอภิปรายผล

จากผลวิเคราะห์สมมติฐานทางการวิจัยเรื่องแรงจูงใจการทำงานเป็นทีมและ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด พัทลุง สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตใน การทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้ร้อยละ 20.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้ร้อยละ 20.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน หน่วยงานควรมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นค่อนข้างเกาะกลุ่มกัน ดังนั้นควรเพิ่มความหลากหลายขององค์ความรู้ที่จะถ่ายทอดไปยังบุคลากรรวมถึงการนำวิทยาการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อได้แนวทาง ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานแนวใหม่ ๆ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายการดำเนินงานในหน่วยงานมากขึ้น และกำหนดจัดสรรหน้าที่รับผิดชอบ เป้าหมาย และการดำเนินงานตามตำแหน่งให้ชัดเจนเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ตรงตามเป้าหมาย

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานและการดำเนินงานในหน่วยงานประสบความสำเร็จ โดยการตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์กร ซึ่งตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยเช่นกัน ดังนั้น องค์กรใดที่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีความเจริญก้าวหน้า เพราะบุคลากรในองค์กรจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การทำงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย นอกจากนั้น ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ได้ดีได้ เพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งฉัตร โอพารวัต. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ*. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2566, จาก <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/4300>
- กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2551). *อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด*. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2566, จาก https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2019/3/2251_6046.pptx
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันท์สม. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน*. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ฉบับที่ (2) กรกฎาคม – ธันวาคม.
- กฤษดา เขียววัฒนสุข, นิกร ลีชาคำ และมรกต จันท์กระพ้อ. (2562). *สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ฉบับที่ (2) กรกฎาคม - ธันวาคม 2562
- ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin10/6314154185.pdf>
- พิสมัย แจ้งสุทธิวิวัฒน์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทางานพฤติกรรม การแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง*. วารสารสภาพการพยาบาล ฉบับที่ 23(1) มกราคม-มีนาคม.
- ปรียานุช หน่อแก้ว. (2560). *แรงจูงใจ*. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2566, จาก https://secretary-science.mju.ac.th/government/25570522101243_science_secretary/Doc_25600703115538_119338.pdf
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). *สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน*. *ข้าราชการ*, 35, 16–18.
- ศิริอนันต์ จุฑะเตมีย์. (2529). *ความเครียดหรือสนุกกับงาน*. *พยาบาลสาร*, 13, 53–55.
- สันทัต เสริมศรี. (2541). *ประชากรศาสตร์ทางสังคม*. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุบัญญัติ ไชยชาญ. (2551). *การบริหารการตลาด*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สมยศ นาวิกาน. (2540). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง. (2554). *ข้อมูลพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม, จาก <https://www.phatthalungpao.go.th/>
- Huse, E. F., & Commings, T. G., (1985). *Organization development and change*. Minnesota: West.

Katzenbach, Jon R. and Smith, Douglas K. 1993. *The Wisdom of Teams*. New York: HarperCollins

Nattakarn Theeraleela. (2564). *การสร้างแรงจูงใจ*. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2566, จาก <https://asian-identity.com/hr-egg-th/eggblog/motivating-people>

Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual*. 2 nd Ed. Great Britain: Billing and Son.