

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร

Work motivation that affects the self-development of Yasothon Municipality Office personnel

พรณัฏฐา หอมหวล

Phonnatcha Homhuan

บทคัดย่อ

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ถือเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร **วัตถุประสงค์ของการศึกษา** 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร 2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร **วิธีดำเนินการวิจัย** การเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร ระหว่างเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2567 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน **ผลการศึกษา** จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 220 คน แรงจูงใจในการทำงาน(ปัจจัยการจูงใจ)ของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร แรงจูงใจในการทำงานเฉลี่ยรวม 4.02 อยู่ในระดับสูง แรงจูงใจในการทำงาน(ปัจจัยค้ำจุน)ของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร แรงจูงใจในการทำงานเฉลี่ยรวม 4.02 อยู่ในระดับสูง การพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร การพัฒนาตนเองในการทำงานเฉลี่ยรวม 4.41 อยู่ในระดับสูง บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานและด้านการประเมินผล มีความสัมพันธ์กัน ($p\text{-value} < 0.05$) **สรุป** แรงจูงใจด้านลักษณะงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการประเมินผลในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน,การพัฒนาตนเอง

Abstract

Work motivation that affects self-development It is considered a guideline to drive performance to achieve goals and continuous self-development of personnel to lead to career advancement. This research study is therefore interested in studying work motivation that affects the self-development of personnel. The purpose of the study 1) is to study the level of work motivation of Yasothon Municipality Office personnel 2) to study the level of self-development in

the work of Yasothon Municipality Office personnel How to conduct quantitative research by using questionnaires with personnel under the Yasothon Municipality Office between July - December Prof. In 2024, a sample of 220 people, analyzed data using descriptive statistics and inferred statistics. The results of the study, the total number of respondents, 220 people, work motivation factors) of Yasothon Municipality Office personnel, the average work motivation rate of work 4.02 is high, work motivation, supporting factors/of Yasothon Municipality Office personnel, the total average work motivation of 4.02 is high. Self-development in the work of Yasothon Municipality Office personnel, self-development in work with an average of 4.41 at a high level. Personnel with work motivation affects self-development. Work motivation in terms of work characteristics and evaluation are related ($p\text{-value} = 0.05$). In conclusion, job characteristics affect self-development in the evaluation in the same direction.

Keywords : motivation to work, self-development

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

เกศินี ตันติชัยวนิช (2560, หน้า 8- 9) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นพลังที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือเกิดขึ้นจากภายนอกที่ไปกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่น ที่จะกระทำการบางอย่างให้เกิดผลที่ต้องการในองค์การ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจมุ่งมั่นในการทำงาน ก็จะทุ่มเทจนเกิดเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดี นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

เพลินพิศ พิบูลย์กุล (2558) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังงานที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคลที่คอยผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ตามสิ่งที่ต้องการภายในจิตใจ และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่บุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากความต้องการและพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แรงจูงใจจึงเป็นพลังที่ผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมนุษย์

2. แรงจูงใจในการทำงาน

นักสภรณ์ ดวงชิน (2558) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลถูกสิ่งเร้าที่มากระตุ้นหรือผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลให้เกิดความต้องการซึ่งเป็นแรงขับให้แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ โดยมีเงื่อนไขต้องทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จหรือความปรารถนาที่เกิดจากความตั้งใจของตนเอง ซึ่งเมื่อเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันให้ได้รับการตอบสนอง บุคคลนั้นก็จะแสดงพฤติกรรมออกถึงความสามารถและทุ่มเทความพยายามที่ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Wehrich and Koonz (1993 อ้างถึงใน ญัฐพัชร ลาภบำรุงวงศ์, 2562)

ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงผลักดันจากภายในซึ่งคือความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้ทำให้ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารจัดการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจแต่ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

สรุปได้ว่า จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน คือ สิ่งจูงใจในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนที่ทำให้บุคลากรนั้น ทำงานด้วยความตั้งใจเต็มใจและพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายได้ตามประสิทธิผลที่ต้องการ นอกจากนี้แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นจิตใจของบุคคลโดยใช้สิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามความต้องการขององค์กรซึ่งกระทำด้วยความเต็มใจ ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ และใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, Pp. 113-115 อ้างถึง ใน วิชัย ทองปานดี, 2558) เป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร เฮิร์ซเบิร์กได้เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยค้นพบว่าปัจจัย 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบและไม่ชอบในงานของบุคคลในองค์กร ปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพราะจะทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลได้ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคล

สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุความสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ที่ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือการควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยคำจุน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่จะคำจุนแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีตลอดเวลา ปัจจัยคำจุนไม่ใช่ปัจจัยโดยตรงที่เพิ่มประสิทธิภาพของงาน ถ้าองค์กรใดจัดองค์ประกอบด้านนี้เหมาะสม จะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งประการสำคัญจะช่วยทำให้ลดความไม่พอใจในงานของคนทำงานอยู่ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจกันอย่างดี

2.3 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.4 นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.5 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของตน เช่น การที่บุคคลย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.7 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.8 ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.9 วิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา (Supervision techniques) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ผู้วิจัยได้เลือกใช้กรอบความคิดของทฤษฎี Herzberg (1959) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาการศึกษานี้พิจารณาศึกษาตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ดังนี้ 1. ลักษณะงาน 2. โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 3. ความรับผิดชอบในงาน 4. โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ 5. การได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุนเฉพาะในส่วนของ 5 ด้าน ดังนี้ 1. เงินเดือนหรือรายได้ 2. ภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน 3. สัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน 4. ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน 5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยตรง

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหา และเพิ่มพูน ทักษะความรู้ และความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าในสายงานต่อไปภายหน้า ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างเป็นระบบ ทั้งแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ นอกจากนี้การฝึกอบรมยังเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะ คือ การเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ และบุคลิกภาพของบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ทำ (ธนัท รัชธนรัช, 2560)

การพัฒนาตนเองเป็นความต้องการของบุคคลที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองทั้ง ร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา เข้าใจถึงศักยภาพภายในตนเอง พัฒนาตนเองเพื่อสามารถเข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่นให้มากขึ้น กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบและเป็นประโยชน์ให้แก่สังคม (ภัสราภรณ์ ศรีอาจนนทโชติ, 2561)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีความต้องการที่จะเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถในทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นในด้านร่างกายจิตใจ กระบวนการคิด ต่างๆ เพื่อนำมาเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและบรรลุ วัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้นตั้งไว้

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของ Megginson & Pedler (1992) ได้อธิบายแนวทางในการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีขั้นตอนการพัฒนาตนเองนี้

1. การเรียนรู้ (Leaning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงาน เข้าใจขององค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเองบุคคลควรจะต้องสำรวจ วิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และ ข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการ แก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมยังไง คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง

4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) หลังจากที่ทำ การตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถเชื่อถือได้

5. การหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการ ประสบความสำเร็จ บุคคลที่ว่านี้ ก็คือ เพื่อนร่วมงานเจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้ อยู่สม่ำเสมอ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน

6. ความอดทนและพยายาม (Stickability and Perseverance) การเรียนรู้ควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

7. การประเมินผล (Evaluation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของ การกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่ เพื่อแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไป

โดยสรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง จะต้องมีการสำรวจตนเองเพื่อให้ทราบถึงจุดเด่นจุดด้อย จากนั้นจึงกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ ขึ้นต่อไปจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และขั้นสุดท้ายคือการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาตนเอง

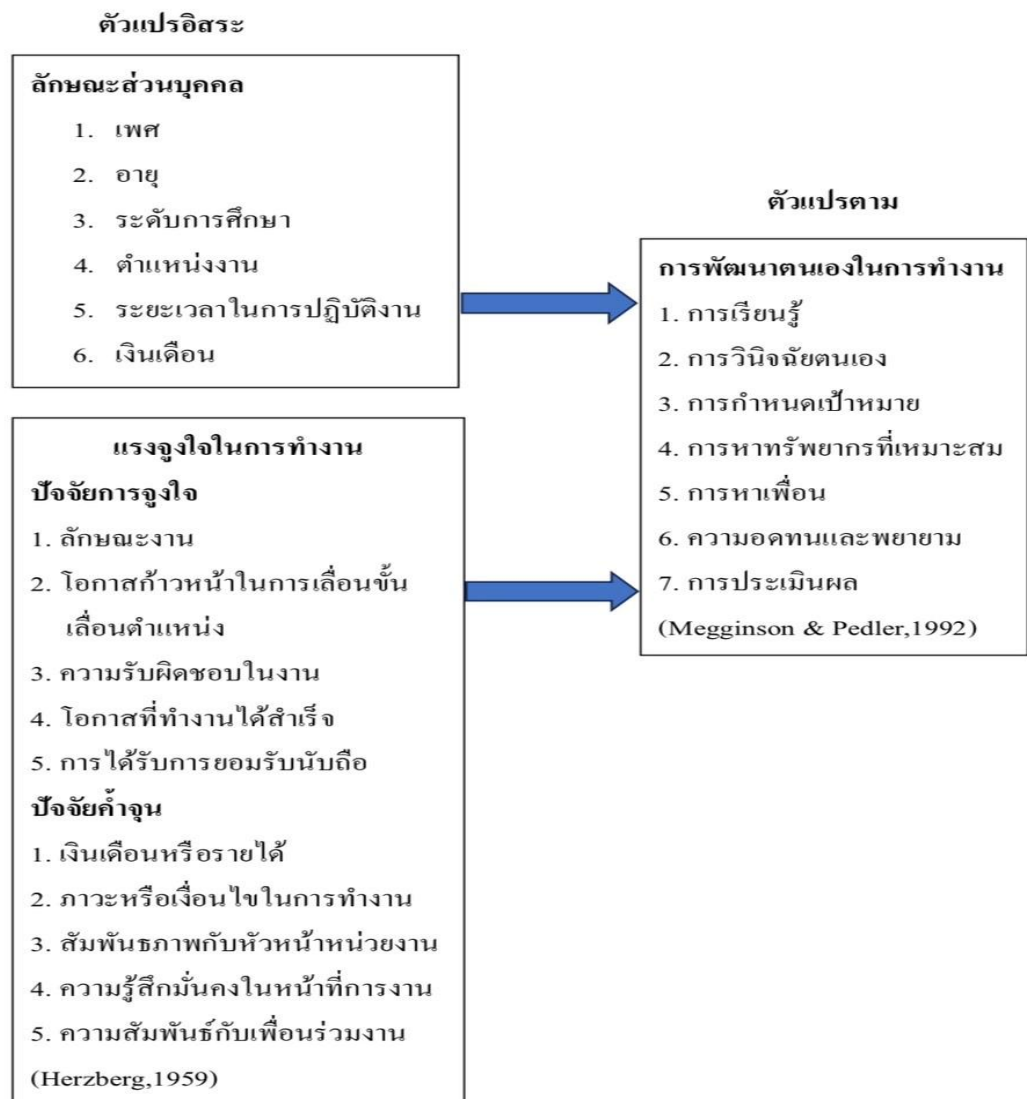
สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาตนเอง

1.3.2 บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการพัฒนาตนเอง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรที่ทำการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร
2. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร 3) การพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า $IOC = 0.98$ และนำมาปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลจากนั้น ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้เพื่อการบรรยายลักษณะของข้อมูล โดยข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์หมี คือ วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงาน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และวิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาตนเองใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ทดสอบการแจกแจงของข้อมูลด้วย Kolmogorov-Smirnov และ Shapiro Wilk นำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้สถิติทดสอบ T-test, One way Anova, Mann-Whitney U Test, และ Kruskal-Wallis Test เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่ามัธยฐานระหว่างตัวแปร และใช้สถิติทดสอบ Spearman Correlation เพื่อหาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 220 คน พบว่าเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 มีช่วงอายุ 31-40 ปีมากที่สุด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 มีตำแหน่งงานปัจจุบันพนักงานจ้างทั่วไปมากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50

มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 และมีเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาทมากที่สุด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 79.60

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน(ปัจจัยการจูงใจ)ของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร แรงจูงใจในการทำงานเฉลี่ยรวม 4.02 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน ค่าเฉลี่ย = 4.10 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ค่าเฉลี่ย = 4.09 ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย = 4.05 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย = 4.04 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย = 3.99 แรงจูงใจในการทำงาน(ปัจจัยค่าจูง)ของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร แรงจูงใจในการทำงานเฉลี่ยรวม 4.02 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน ค่าเฉลี่ย = 4.02 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย = 4.02 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ค่าเฉลี่ย = 4.01 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ ค่าเฉลี่ย = 4.00 และด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย = 4.00

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาล

เมืองยโสธร การพัฒนาตนเองในการทำงานเฉลี่ยรวม 4.41 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้

ค่าเฉลี่ย = 4.44 รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล ค่าเฉลี่ย = 4.42 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย = 4.41 ด้านการหาเพื่อน ค่าเฉลี่ย = 4.40 ด้านการวินิจัยตนเอง ค่าเฉลี่ย = 4.39 ด้านความอดทนและพยายาม ค่าเฉลี่ย = 4.38 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย = 4.37

สรุปอภิปรายผลการวิจัย

1. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลต่อการพัฒนาตนเอง

ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร ที่มีเพศต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพี พรพิเนตพงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชรินทร์ ทองหม่อมมรรมและ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยเพศที่แตกต่างกันมี
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานเทศบาลเมือง
ยโสธร ที่มีอายุต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของ
พัทธิธรา เงินสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัด
ชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมปอง สิงห์ศก (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ
จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา

ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงาน
เทศบาลเมืองยโสธร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
พัทธิธรา เงินสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสังกัดเมืองพัทยา

ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงาน
เทศบาลเมืองยโสธร ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวัจ ปฏิญาณวิภาส (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
บุคลากรเทศบาลตำบลรัตนัญญิกอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย
ของพัทธิธรา เงินสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี

2. บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองแรงจูงใจในการทำงาน
(ปัจจัยการจูงใจ) ประกอบด้วย 1) ลักษณะงาน 2) โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
3) ความรับผิดชอบในงาน 4) โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ 5) การได้รับการยอมรับนับถือแรงจูงใจในการ
ทำงาน (ปัจจัยค่าจูง) ประกอบด้วย 1) เงินเดือนหรือรายได้ 2) ภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน 3)
สัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน 4) ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจด้านลักษณะงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการประเมินผลในทิศทางเดียวกัน แต่
แรงจูงใจด้านลักษณะงานไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ ด้านการวินิจัยตนเอง ด้านการ
กำหนดเป้าหมาย ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการหาเพื่อน และด้านความอดทนและพยายาม ซึ่ง
สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชวรินทร์ ทองหม่อมรวมและบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา

จังหวัดสุราษฎร์ พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยด้านจิตในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานแรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้าน การเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านความอดทนและพยายามและด้านการประเมินผลในทิศทาง เดียวกัน แต่แรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้าน การวินิจฉัยตนเอง ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสมและด้านการหาเพื่อนสอดคล้องกับงานวิจัย ของปัทมพร ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่ง หนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย ด้าน ความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับและยกย่อง ด้าน ความก้าวหน้าส่วนตัวและด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวในระดับสูงมาก

แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ในทิศทางเดียวกัน แต่แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงานไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการหาเพื่อน ด้านความอดทนและ พยายาม และด้านการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมพร ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้าน ลักษณะงานด้านการยอมรับและยกย่อง ด้านความก้าวหน้าส่วนตัวและด้านความสำเร็จในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียว ในระดับสูงมาก

แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จมีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการวินิจฉัย ตนเองด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการหา เพื่อน ด้านความอดทนและพยายาม และด้านการประเมินผล ในทิศทางเดียวกัน แต่แรงจูงใจในการ ทำงานด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของมณฑุณี ทับพรมและเสนีย์ พวงยาณี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความมั่นคงใน งาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ด้านการวินิจัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการหาเพื่อน และด้านการประเมินผล ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงานด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับและยกย่อง ด้านความก้าวหน้าส่วนตัวและด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวในระดับสูงมาก

แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนหรือรายได้มีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ด้านการวินิจัยตนเอง ด้าน การหาทรัพยากรที่เหมาะสม และด้านการหาเพื่อน ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชวรินทร์ ทองหม่อมรวมและบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงานด้านภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการวินิจัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการหาเพื่อน และด้านการประเมินผล ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับกรฎาริน ตั้งสกุล (2558) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของพนักงาน ธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

แรงจูงใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงานทำงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการวินิจัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการหาเพื่อน และด้านการประเมินผล ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชวรินทร์ ทองหม่อมรวมและบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงานด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ ด้านการวินิจัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม และด้านการประเมินผล ในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของมฤดี ทับพรมและเสนีย์ พวงยาณี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ ด้านการวินิจัยตนเอง และด้านการประเมินผล ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรินทร์ ทองหม่อมรามและบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบต่องาน และปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร

1. จากการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร แต่ด้วยสังคมปัจจุบันมีการเปิดกว้างมากยิ่งขึ้น และมีความเท่าเทียมกันควรกำหนดเพศทางเลือกไว้ในการศึกษาเพื่อความชัดเจนในการศึกษาครั้งต่อไป แต่แรงจูงใจด้านลักษณะงานไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ด้านการวินิจัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการหาเพื่อน และด้านความอดทนและพยายาม

2. จากการศึกษานักวิชาการที่มีแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการพัฒนาตนเอง

1) แรงจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการวินิจัยตนเอง ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสมและด้านการหาเพื่อน เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานและพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรมีความชอบธรรมในการให้โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2) แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงานไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการวินิจัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการหาเพื่อน ด้านความอดทนและพยายาม และด้านการประเมินผล เพื่อปรับทัศนคติของ บุคลากรให้มีความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานมากขึ้น องค์กรควรจัดให้มีสิ่งจูงใจในการทำงาน เช่น รางวัลบุคลากรดีเด่นประจำปี เพื่อเชิดชูเกียรติให้เป็นบุคลากรดั่งอย่าง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง สร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3) แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ มีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันทบทวนของผลปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรตรวจสอบกระบวนการทำงานอย่างเสมอเพื่อนำมาปรับให้ให้เหมาะสมกับการทำงาน ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของ บุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

เกศินี ดันติชัยวนิช. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีตำรวจภูธรเมืองสระแก้ว,

งานนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรฎาริน ตั้งสกุล (2558). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน)

ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

จุฑารัตน์ ชูกำแพง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุฑารัตน์ ดีวิ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา.

งานนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัชวรินทร์ ทองหม่อมรามและบุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี.

วารสารการเมืองการปกครอง, 11(1), 118 - 139.

สำนักงานเทศบาลเมืองยโสธร. เทศบาลเมืองยโสธ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร.

สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2567, จาก <https://www.yasociety.go.th/>

ธนัท รัชชธนรัช. (2560). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์

มหาดบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรวิ ทองเจือ และปรีดี ทูมเมฆ. (2560). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่21:

มิติด้านการศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 5(3), 392 - 401.

ชัย ทองปานดี. (2558). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับ

การตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12. งานนิพนธ์ปริญญาามหาดบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 9(2), 161-171.

นภัศรณณ์ ดวงชิน. (2558). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วน

ยานยนต์บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร

มหาดบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.

นราธิป ศรีลาศักดิ์. (2559). แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของ

อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่ง

แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัทธธีรา เงินสุข (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน

จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาามหาดบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

พยอม วงศ์สารศรี. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.พิภพ วังเงิน. (2560).

เพลินพิศ พิบูลย์กุล. (2558). แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation. กรุงเทพฯ :

ฝ่ายแผนงานส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้ สถาบันพัฒนาข้าราชการ

กรุงเทพมหานครสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร.

ภัศราภรณ์ ศรีอาจนนท์โชติ. (2561). แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

เพื่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มัทนียา กายแก้ว. (2559). *จิตวิทยาสำหรับครู*, อุตรธานี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.

มลฤดี ทับพรมและเสนีย์ พวงยาณี. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *วารสาร วิชาการ.มทร.สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 2(1), 16-32.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). *จิตวิทยาองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชัย ทองปานดี. (2558). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12*. งานนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวัจ ปริญญาภิลาส (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. งานนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมปอง สิงห์ศก. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรพี พรพิเนตพงศ์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Upper Saddle River, NJ:Prentice Hall.

Boydell, T. (1985). *Management self-development: 1 guide for manager, organizations and institution*. Geneva: International Labour Office.

Magginson, D., & Pedler, M. (1992). *Self development : A facilitator' guide*. London:McGraw-Hill.

Myers, M. C. (1970). *Every employee a manager*. New York: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). *The human problem of management*. Englewood Cliffs, CA: Thomson/Wadsworth.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.