

ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี
อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา
The Performance of Employees Saraphi Subdistrict
Administration Organization, Nong Bun Mak District,
Nakhon Ratchasima Province

ดำรงศักดิ์ แก้วกำเนิด¹
Damrongsak Kaewkamnerd

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 29 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปเป็นกรอบแนวคิด ตีความหมายข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ผลการศึกษาพบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความเป็นอิสระของตนเอง สามารถคิดหาวิธีการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง ได้แสดงความคิดเห็นและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ด้านการเลือกกิจกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จค่อนข้างต่ำ โดยเห็นว่าความสำเร็จของการปฏิบัติงานต้องมีโอกาสก้าวหน้าทั้งตำแหน่งและค่าตอบแทน ในด้านความรู้ที่ต้องการความสำเร็จ ส่วนใหญ่ต้องวางแผนการทำงาน ศึกษาวิธีการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคให้เข้าใจก่อนจะลงมือปฏิบัติ เพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดให้งานสำเร็จ ด้านการเลือกงานที่ยาก ส่วนใหญ่จะไม่เลือกงานที่ยาก เพราะจะต้องใช้ความพยายามสูงเพื่อแก้ไขปัญหา งานด้านการเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันเห็นว่าเป็นโอกาสจะได้พัฒนาทักษะความสามารถของตนเองและได้เรียนรู้งานเพิ่มขึ้น ในด้านความผูกพันอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน ส่วนใหญ่จะมุ่งการบรรลุเป้าหมายในอนาคตมากกว่าข้อผิดพลาดในอดีต ทำทุกอย่างเพื่อให้งานสำเร็จและได้มาตรฐานดีกว่าเดิม ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสามารถที่จะรอผลระยะยาว ส่วนใหญ่เห็นว่าแม้งานจะยาก ใช้เวลานานก็จะทำต่อไปอย่างเต็มความสามารถ

คำสำคัญ (Keywords): ศักยภาพ; องค์การบริหารส่วนตำบลสารภี

Received: 2023-04-10 Revised: 2023-06-04 Accepted: 2023-07-17

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม Mahasarakham Rajabhat University. Corresponding
Author e-mail: poodol.ab@outlook.com

Abstract

To study the performance of employees Dan Sub-district administration organization, Rasisalai District Sisaket Province. A qualitative study. The objective of the study. And suggestions on the Rights of Workers. The sample used in this study of employees Saraphi Subdistrict Administration Organization, Nong Bun Mak District, Nakhon Ratchasima Province. 29 people who have come from a specific Data were collected through focus groups and depth interviews. Data were analyzed by the conclusion of a framework. Interpretation of data. Content analysis. And analysis of the inductive conclusion. The results showed that: Potential Performance and achievement motivation. Administration staff, most of the validity of the independence of their own. Can figure out how to make goals for themselves. Leave a comment and I've been able to work fully. Choose the activities of their success is relatively low. They noted that the success of the operation is to advance the position and was replaced. Knowledge he needs for success. Most of the work plan. Learn how it works. Barriers to understand before proceeding. To find out how to best accomplish a task. Choose the difficult task. The most difficult task is not an option. It will require effort to fix the height. The activities associated with the event as an opportunity to develop their own skills and knowledge increase. Ties in the future rather than past and present. Most of them aim to achieve in the future rather than past mistakes. Do anything to get the job done and more stringent than the original. The achievement motivation and ability to wait long. Most agree that it will be difficult. How long it will continue with vigor.

Keywords: The Performance; Saraphi Subdistrict Administration Organization

บทนำ (Introduction)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยโดยมุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน “คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้รู้เท่าทันโลกครอบคลุมรอบอันชุมชนเข้มแข็งสังคมสันติสุขเศรษฐกิจมีคุณภาพเสถียรภาพและเป็นธรรมสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืนอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาลดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรีและกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเป็นรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจคุณภาพชีวิตและอนุรักษ์ฟื้นฟูใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนนำไปสู่การพึ่งตนเองและลดปัญหาความยากจนอย่างบูรณาการและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศสู่ภาคีรัฐภาคีธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนและขยายบทบาทขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควบคู่กับการเสริมสร้างกลไกและกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข”

ปัจจุบันการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยได้เน้นหนักในการส่งเสริมการบริหารประชาชนของหน่วยงานของภาครัฐซึ่งเป็นนโยบายที่รัฐบาลทุกรัฐบาลได้ให้ความสำคัญและพยายามผลักดันให้เกิดผลตลอดมาทั้งนี้เนื่องจากในสังคมประชาธิปไตยนั้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นพันธกิจสำคัญอันดับแรกที่รัฐจะต้องพึงกระทำซึ่งประเด็นปัญหาที่รัฐบาลจำเป็นต้องการทำให้ปฏิรูปอย่างเร่งด่วน ได้แก่ การบริการของรัฐที่ยังไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทันการณ่งานล่าช้าซ้ำซ้อนไม่มีประสิทธิภาพมีกฎระเบียบที่ไม่ยืดหยุ่นระบบการทำงานไม่โปร่งใสและไม่สามารถแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในภาวะที่มีการแข่งขันสูง ประกอบกันมีกระแสการเรียกร้องของประชาชนเพื่อปรับเปลี่ยนสภาพสังคมให้เข้าสู่ความเป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ทั้งในส่วนของการเมืองการปกครองในด้านวิถีชีวิตความเป็นอยู่สิทธิมนุษยชนด้านสังคมศิลปวัฒนธรรมรวมทั้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งจุดมุ่งหมายของการเรียกร้องและพัฒนารัฐดังกล่าวก็คือเพื่อประชาชนผู้เป็นเจ้าของประเทศทุกคน

ดังนั้นรัฐจึงได้เร่งปฏิรูประบบราชการและการพัฒนาคุณภาพการบริหารของภาครัฐโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญเพื่อแสดงให้เห็นประชาชนได้ทราบว่ารัฐได้ใช้งบประมาณแผ่นดินมีประสิทธิภาพ และได้ผลอย่างไรมีผลงานและการบริการในเรื่องใดบ้างผลงานและการบริหารเหล่านั้นเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตอย่างไรซึ่งการส่งเสริมการบริการของภาครัฐจึงเป็นบทบาทที่รัฐบาลมุ่งให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งจึงได้เกิดแนวคิดในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

การเกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งจัดเป็นองค์กรส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุดซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากการผสมผสานตามแนวคิดการกระจายอำนาจทางการบริหารที่ครอบคลุมไปถึงการมอบอำนาจหน้าที่การโอนอำนาจหน้าที่การแบ่งอำนาจการตัดสินใจรวมทั้งเป็นการกระจายอำนาจทางการเมืองให้แก่ประชาชนโดยที่ประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ร่วมปฏิบัติร่วมตรวจสอบและร่วมรับผลประโยชน์นอกจากนี้ยังเป็นการกระจายบุคลากรของภาครัฐให้ได้ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดให้ได้ทราบถึงลักษณะทางสังคมศาสตร์ของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้ชัดเจนเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับประชาชนในพื้นที่ได้ตรงกับความต้องการของชุมชนมีการรับรู้รับฟังเสียงสะท้อนของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้ยิ่งขึ้นและปัจจุบันทางรัฐบาลกำลังกำหนดให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในการกำกับดูแลและการบริหารจัดการสถานที่ทางราชการและสถานที่สำคัญต่างๆ ในท้องถิ่นโดยมีแนวความคิดที่ว่า การให้บริการแก่ประชาชนนั้นผู้ที่มีความสำคัญเล็กที่สุดก็คือข้าราชการและพนักงานของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนนั้นเองรัฐบาลจำเป็นต้องโอนบริการสาธารณะบางประเภทมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารจัดการด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดขึ้นใหม่จำนวนพนักงานอัตรากำลังและรายได้ของแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันจึงทำให้ศักยภาพประสิทธิภาพและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เท่ากันจึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆ หลายด้านเช่นการดำเนินการตามระเบียบมีขอบเขตจำกัดความไม่สอดคล้องกันในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องความไม่เข้าใจในการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ความไม่คล่องตัวในการเบิกจ่ายงบประมาณและความไม่เข้าใจในแนวทางปฏิบัติของบุคลากรหรือพนักงานในบทบาทหน้าที่ซึ่งปัญหาการปฏิบัติงานเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลและต่อคุณภาพชีวิตประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบและที่ผ่านมาหน่วยงานต่างๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรทำประโยชน์อย่างสูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดย

คาดหวังว่าบุคลากรทุกคนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กร ขณะเดียวกันหากสมาชิกในองค์กรมีศักยภาพก็จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในทางตรงกันข้ามหากพนักงานในองค์กรไม่มีศักยภาพก็จะทำให้องค์กรประสบความล้มเหลว ในการปฏิบัติงาน (กรรณิการ์ วิชัยภประหาร, 2539) องค์กรบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินงานตาม อำนาจหน้าที่และภารกิจตามกฎหมายแล้วสามารถที่จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นอย่างยิ่งใน ด้านงบประมาณที่รัฐบาลอุดหนุนให้ในด้านกรอบอัตรากำลังโครงสร้างองค์กรบริหารส่วนตำบลปัจจุบัน สามารถจัดหาเจ้าหน้าที่ที่จะมาปฏิบัติงานได้เองโดยการรับโอนพนักงานส่วนตำบลตามที่ได้กำหนดในแผน อัตรากำลังของตนด้านวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างพร้อมเพียงจัดซื้อจัดจ้างได้โดยงบประมาณของตนเอง แม้ว่าจะมีปัจจัยและทรัพยากรอย่างพร้อมเพียงครบถ้วนเกือบทุกๆ ด้านกลับพบว่าผลการดำเนินงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลด้านไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควรและได้สรุปปัญหาที่เกิดขึ้นเช่น พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ขาดความสามารถขาดประสบการณ์ขาดอุดมการณ์และไม่ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองคณะกรรมการบริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลอันเป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาการดำเนินการพัฒนา ศักยภาพทางการบริหารของผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล เริ่มด้วยการพัฒนา วิสัยทัศน์ต่อองค์กรความคิดที่คนคิดคำนึงการสร้างแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานทักษะการ แก้ไขปัญหาและแนวทางปฏิบัติที่จะบริหารจัดการในเชิงบูรณาการหรือเชิงระบบว่ามากน้อยเพียงใด ทักษะคิดคำนึงและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับทั้งที่มาจากการแต่งตั้งและการเลือกตั้งว่า พร้อมหรือไม่หรือว่ามีความเข้าใจในบทบาทที่แท้จริงในการบริหารงานท้องถิ่นแค่ไหนเพื่อให้มีความรู้ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการฝึกอบรมการส่งเข้าศึกษาต่อการศึกษาดูงานรวมทั้งการสอน งานโดยผู้รับผิดชอบด้านบุคลากรทั้งนี้ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง

การปฏิบัติงานในองค์กรนั้นพนักงานจะทุ่มเทกำลังกายและสติปัญญาในการทำงานมากน้อย เพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในงานนั้นๆ หากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานเมื่อทำงานแล้วก็เกิดความ พึงพอใจกับงานที่สามารถทำงานได้จนประสบความสำเร็จสามารถปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชาเพื่อน ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและสิ่งแวดล้อมได้ดีสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นหรือช่วยเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดี ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งยังช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานอีกทั้งยังเป็นการสร้างความรัก ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้วเขาจะปฏิบัติงานด้วยความเฉื่อยชาขาด ประสิทธิภาพซึ่งส่งผลกระทบต่อจิตใจของบุคคลผู้นั้นด้วยผลเสียที่ตามมาคือการเสียสุขภาพจิตความเครียด ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานท้ายที่สุดทนต่อความคับข้องใจไม่ไหวบุคคลผู้นั้นต้องลาออกจากงาน หรือถูกปลดออกเมื่อประเมินงานไม่มีประสิทธิภาพซึ่งนับว่าเป็นความกดดันทางจิตใจเป็นอย่างยิ่ง (นิธิพัฒน์ เมฆขจร, 2541)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพนักงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลจึงสนใจที่จะศึกษาถึงศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรบริหารส่วน ตำบลสารภี อำเภอนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมาหลังจากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาศักยภาพ พนักงานหรือบุคลากรมาระยะหนึ่งแล้วว่ามีศักยภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดมีอะไรบ้างที่ปัญหา อุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานโดยคาดว่าผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลใช้เป็น

แนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

- เพื่อศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา
- เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) เพื่อศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีวิธีการดำเนินการศึกษาดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา 40 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 29 คน โดยได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเป็นวิธีการหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. การสัมภาษณ์

ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคลแนวทางการสัมภาษณ์ดังนี้

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
- ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

2. การสนทนากลุ่ม

ในการศึกษานี้ได้ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลเป็น 2 กลุ่มดำเนินการสนทนากลุ่มๆ ละ 2 ครั้ง

กลุ่มแรกเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งหัวหน้าส่วนต่างๆ ประกอบด้วยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน บุคลากร นิติกร นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ นักพัฒนาชุมชน หัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนโยธา นักบริหารงานการศึกษา และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวม 12 คน

กลุ่มที่สองเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติประกอบด้วย นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่ธุรการ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นักทรัพยากรบุคคล นักการภารโรง เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นายช่างโยธา ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า นักวิชาการศึกษา และครูผู้ดูแลเด็กเล็กรวม 17 คน

ในการสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 เพื่อทราบความคิดเห็นต่อประเด็นศึกษาขององค์ประกอบและความเข้าใจของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มเพื่อนำไปสร้างกรอบคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถในการแก้ปัญหาส่วนการสนทนา กลุ่มครั้งที่ 2 เป็นการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสารภี อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้สถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลด้วยตนเองใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์
3. เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มแล้วผู้ศึกษาจะวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบบันทึกและวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสร้างข้อสรุปเป็นกรอบแนวคิดและแนวทางที่จะตีความหมายข้อมูลได้หลายๆแบบซึ่งเป็นการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบบันทึกและวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interviews) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทำดัชนีข้อมูล (Indexing) ผู้ศึกษาจะต้องอ่านทำความเข้าใจกับข้อมูลทั้งหมดของผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายพร้อมดึงกลุ่มคำ (Keyword) ที่มีความหมายเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น แล้วนำมาเขียนไว้ในช่องทางขวามือของแบบบันทึกภาคสนามพร้อมทั้งใส่หมายเลขหน้าและหมายเลขบรรทัดที่กลุ่มคำนั้นปรากฏอยู่ในข้อความผู้ศึกษาจำเป็นต้องสรุปท้ายของการสัมภาษณ์ว่ามีคำถามอะไรบ้างที่อยู่ในใจของผู้ศึกษาและจะตั้งสมมติฐานว่าอย่างไรบ้าง เช่น กลุ่มคำๆ นั้นน่าจะตอบคำถามการศึกษาข้อใดและมีคำถามใดที่ผู้ศึกษาได้คำตอบคลุมเครือก็ให้บันทึกไว้เพื่อว่าจะได้กลับไปถามผู้ให้ข้อมูล

ใหม่อีกครั้งจนกว่าจะได้คำตอบการศึกษาที่ชัดเจนนอกจากนี้ในการตั้งสมมติฐานดังกล่าวอาจจะเป็นจริงหรือไม่เป็นจริงก็ได้ซึ่งผู้ศึกษาจะต้องพิสูจน์ข้อค้นพบต่อไป

2. จัดกลุ่มดัชนีข้อมูล (Clustering) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้ 1) อ่านดัชนีข้อมูลที่ได้ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายอีกครั้งแล้วจัดแบ่งกลุ่มดัชนีข้อมูลตามคำถามการศึกษาในแต่ละคำถาม โดยจัดแบ่งกลุ่มดัชนีออกเป็น 2 กลุ่มคือดัชนีในกลุ่มปัจจัยส่งเสริมและดัชนีในกลุ่มปัจจัยอุปสรรคแล้วแยกประเด็นข้อสรุปจากผู้ให้ข้อมูลทุกรายว่ามีประเด็นอะไรบ้างซึ่งยกตัวอย่างจะแยกประเด็นที่ศึกษาตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูลนามสมมติของผู้ให้ข้อมูลหน้าและบรรทัดที่ข้อความนั้นปรากฏตามด้วยดัชนีข้อมูลที่สำคัญซึ่งตรงตามประเด็นที่ศึกษาและในทางปฏิบัตินั้นจะมีข้อมูลจำนวนมากจากผู้ให้ข้อมูลทุกรายจะต้องนำมาเรียงต่อกันให้ครบทุกคนและอ่านทำความเข้าใจกับข้อมูลทั้งหมดในแต่ละกลุ่มดัชนีมารวมกันเป็นกลุ่มดัชนีข้อมูลย่อยของผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายและจัดแบ่งกลุ่มดัชนีตามปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยอุปสรรค

3. สร้างบทสรุป (Drawing Themes) ดังนี้

3.1 อ่านทำความเข้าใจกับข้อมูลทั้งหมดในแต่ละกลุ่มดัชนีข้อมูลย่อยแล้วสรุปเป็นหัวข้อย่อยๆ (Sub-themes) ในแต่ละเรื่องตามคำถามการศึกษาของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มและมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่าหากอ่านทำความเข้าใจกับข้อมูลทั้งหมดแล้วพบว่าไม่มีประเด็นใดที่เพิ่มเติมก็สามารถนำมาจัดเป็นดัชนีข้อมูลและจัดให้เข้าในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งเพิ่มเติมในภายหลังได้

3.2 อ่านบทวนข้อมูลทั้งหมดของแต่ละหัวข้อย่อยเพื่อพิสูจน์ว่าหัวข้อย่อยที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเป็นหัวข้อย่อยที่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงของข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล

3.3 อ่านทำความเข้าใจกับหัวข้อย่อยแต่ละข้อแล้วสรุปเป็นหัวข้อ (Themes) ตามแนวคิดหลักการทฤษฎีและความคิดเห็นของผู้ศึกษาเพื่อให้เป็นข้อค้นพบเบื้องต้น (Preliminary Finding)

3.4 เขียนแผนภาพ (Diagram) ข้อสรุปข้อค้นพบเบื้องต้นแต่ละเรื่องตามคำถามการศึกษาของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มและค้นหาความเหมือนความต่างของข้อค้นพบจากแผนภาพแล้วนำมาเขียนเป็นแผนภาพสรุป

3.5 สร้างบทสรุปโดยนำข้อค้นพบเบื้องต้นมาเชื่อมโยงเป็นบทสรุปผู้ศึกษานำข้อค้นพบที่ตอบคำถามการศึกษาทุกข้อมาเขียนเชื่อมโยงเป็นบทสรุป

4. พิสูจน์บทสรุป (Verifying Conclusion) ผู้ศึกษาต้องตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่เป็นข้อสรุปกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องตรงกันกับความหมายที่ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ไว้อีกครั้งก่อนสรุปเป็นข้อค้นพบ

5. สรุปข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม 2 ครั้งแล้วนำมาจัดหมวดหมู่ตามประเด็นหลักของข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ศักยภาพการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้านความเป็นอิสระของตนเอง โดยเห็นว่า เมื่อต้องปฏิบัติงานแล้วก็จะสามารถคิดหาวิธีการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จของงาน และได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการเลือกกิจกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านนี้ค่อนข้างต่ำ โดยเห็นว่าความสำเร็จของการปฏิบัติงานคือต้องมีโอกาสก้าวหน้าทั้งตำแหน่งและค่าตอบแทน และพนักงานเพียงร้อยละ 55.17 ที่เห็นว่าความสำเร็จของงานอยู่ที่การได้ใช้ความรู้ความสามารถสูง และมีความภาคภูมิใจ

ผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรู้สึถึงความต้องการความสำเร็จพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงในด้านความรู้สึถึงต้องการความสำเร็จ โดยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ ต้องวางแผนการทำงานทุกครั้งเพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุผลให้ทันได้ มีการ ศึกษาถึงวิธีการทำงานให้เข้าใจเสียก่อน ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน และพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องศึกษาปัญหาและอุปสรรคการทำงานนั้นก่อน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน เพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดให้ งานสำเร็จตามต้องการ

ผลการศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการเลือกงานที่ยาก ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าส่วนใหญ่จะไม่เลือกงานที่ยาก เพราะจะต้องใช้ความพยายามสูง เพื่อแก้ปัญหางาน และต้องใช้ความคิดวิเคราะห์จึงจะสำเร็จได้

ผลการศึกษาด้านการเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน พบว่าถ้าต้องปฏิบัติงานที่มีลักษณะ เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน โดยที่เลือกปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการแข่งขันเพราะเห็นว่าจะได้พัฒนาทักษะ ความสามารถใหม่ ๆ ของตนเองให้มากขึ้น จะได้เรียนรู้งานเพิ่มขึ้นแม้ว่าจะไม่เคยทำมาก่อน ความสามารถ ของตนเอง

ผลการศึกษาด้านความผูกพันอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน พนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบล พบว่าโดยส่วนใหญ่จะมุ่งการบรรลุเป้าหมายในอนาคตมากกว่าข้อผิดพลาดในอดีต โดยจะทำทุก อย่างในปัจจุบันเพื่อให้งานสำเร็จ และส่วนใหญ่มั่นใจว่าจะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐานดีกว่าเดิม การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสามารถที่จะรอผลระยะยาว ของพนักงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ เห็นว่าแม้งานจะยาก ใช้เวลานานก็จะทำต่อไปอย่างเต็มความสามารถให้ได้มาตรฐานดีกว่าเดิม

2. ศักยภาพการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

ผลการศึกษาความสามารถในการระบุปัญหาและสาเหตุ ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความสามารถในการระบุปัญหา โดยระบุว่าเป็นปัญหา เพราะไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ งานไม่เสร็จตามที่ผู้บริหารต้องการผู้บริหารเห็นว่าเป็นปัญหา เพราะ ทำให้เกิดความยุ่งยาก วิตกกังวล แต่ต้องได้รับการพัฒนาด้านการเลือกแก้ไขปัญหา เนื่องจากส่วนใหญ่ระบุ ว่าต้องหาสาเหตุหลักๆ ที่เป็นที่มาของปัญหาแล้วเริ่มแก้ไข

ความสามารถในการวางแผนแก้ปัญหา ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการเลือกสาเหตุของปัญหาที่ต้องแก้ไขก่อน โดยเห็นว่าสาเหตุต้อง แก้ไขสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหามากที่สุด และเป็นไปได้ ก่อนสาเหตุอื่น และเห็นว่าวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ต้องเป็นวิธีที่ผู้แก้ปัญหาคิดเองตามความรู้และประสบการณ์ ทุกคนมีส่วนร่วมในการเลือก และต้อง ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา แต่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ควรต้องได้รับการพัฒนา

ความสามารถในการวางแผนแก้ปัญหา เนื่องจากต้องวางแผน แก้ปัญหาด้วยตัวเองก่อนจนสุดความสามารถจึงขอความร่วมมือจากทีมงาน

ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านการดำเนินการตามแผนแก้ปัญหา ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าส่วนใหญ่มีความสามารถด้านดำเนินการตามแผน โดยเห็นว่าเพื่อให้การแก้ปัญหามุ่งบรรลุวัตถุประสงค์ เห็นว่าจะต้องทบทวนว่าแผนนั้นมีจุดอ่อนที่ขั้นตอนใด เพื่อปรับปรุงเฉพาะจุด และต้องมีการลองทำใหม่ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ความสามารถในการประเมินผลจากการแก้ปัญหตามแผน พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ต้องได้รับการพัฒนาความสามารถด้านการประเมินผล โดยเห็นว่าการประเมินผลต้องทำเมื่อสิ้นสุดแผน เพื่อให้รู้ว่าแก้ปัญหาสำเร็จ หรือไม่ วิธีการประเมินผลทำได้โดยการทบทวนปัญหาว่าได้ถูกแก้ไขไปแล้วหรือไม่ หรือโดยการสอบถามผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากปัญหานั้น และส่วนใหญ่เห็นว่าต้องกลับไปวางแผนแก้ปัญหามาใหม่ เช่นปรับเปลี่ยนคนรับผิดชอบ หรือเพิ่มเงิน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussions)

การศึกษาเรื่องศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งนี้ เพื่อศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จากการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการศึกษาสามารถอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้ดังนี้

ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

1. ศักยภาพการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความเป็นอิสระของตนเองพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงในด้านนี้โดยเห็นว่า เมื่อต้องปฏิบัติงานแล้วก็จะสามารถคิดหาวิธีการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง สามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จของงาน และได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากโดยเห็นว่า เมื่อทำงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความชำนาญและมีอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ศักดา ดีเดชา (2551) ที่พบว่าข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหาร มีความเห็นในระดับมากที่สุดที่สามารถคิดหาวิธีการทำงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นเรื่องงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเองสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland กล่าวว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความรับผิดชอบต่อตนเอง จะพยายามทำงานให้เสร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง ชอบความเป็นอิสระไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าควรทำนั้นอย่างนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการเลือกกิจกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านนี้ค่อนข้างต่ำ โดยเห็นว่าความสำเร็จของการปฏิบัติงานคือต้องมีโอกาสก้าวหน้าทั้งตำแหน่งและค่าตอบแทน และพนักงานเพียง ร้อยละ 55.17 ที่เห็นว่าความสำเร็จของงานอยู่ที่การใช้ความรู้ความสามารถสูง และมีความภาคภูมิใจ ผลการศึกษาค้นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2545) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานอันดับ 1 และอันดับ 2 ของพนักงาน คือแรงจูงใจด้านเงินเดือน และผลตอบแทนในการทำงาน แต่การศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของMcClelland ที่กล่าวว่าผู้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความกระตือรือร้น หรือมีความขยันขันแข็ง ซึ่งในการกระทำสิ่งแปลกใหม่ เอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งท้าทายยั่วความสามารถของตน เป็นงานที่ใช้สมองคิด และจะทำให้ตนเองรู้สึกได้ว่าได้ทำงานสำคัญสำเร็จลุล่วงไป และบุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2537) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวั่นไหว แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ส่วนผลการศึกษแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรู้สึกถึงความต้องการความสำเร็จพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงในด้านความรู้สึกต้องการความสำเร็จ โดยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ต้องวางแผนการทำงานทุกครั้งเพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุผลให้ทันได้ มีการ ศึกษาถึงวิธีการทำงานให้เข้าใจเสียก่อน ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน และพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องศึกษาปัญหาและอุปสรรคการทำงานนั้นก่อน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน เพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดให้งานสำเร็จตามต้องการ

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ศักดา ดีเดชา (2551) ที่พบว่าข้าราชการสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร มีความคิดเห็นระดับมาก ว่าตนเองสามารถทำงานหนักได้เพราะต้องการให้งานสำเร็จ ก่อนปฏิบัติงานต้องวางแผนทุกครั้ง โดยเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อให้งานสำเร็จ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดความหมายของ สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2533) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงจูงใจหรือความต้องการที่ผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามมาตรฐานความเป็นเลิศ ที่ตนตั้งไว้ และชูศิลป์ งานประสิทธิ์ (2544) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีระดับความทะเยอทะยานสูงตั้งระดับความคาดหวังไว้อย่างสูง และมีพฤติกรรมมุ่งทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลวในด้านการเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสมตรงกับสภาพที่เป็นจริง พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ จะเลือกงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้งานสำเร็จ ผล

การศึกษายังพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ 44.83 เห็นว่าจะเลือกปฏิบัติงานที่ง่ายๆ ไม่สลับซับซ้อน มีเป้าหมายหรือขอบข่ายงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทร สุวรรณไพเราะ (2549) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู คือได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเอง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับทัศนะเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland คือเมื่อมนุษย์ได้เรียนรู้ประสบการณ์ที่ตนพึงพอใจ ถ้าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมนุษย์ก็จะมุ่งสู่พฤติกรรมเพื่อความสำเร็จ และเกิดแรงกระตุ้นที่จะหลีกเลี่ยงความผิดพลาดนั้นซึ่ง Atkinson (1996) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า พฤติกรรมที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายจะถูกกำหนดโดยแรงกระตุ้นทั้งสอง กล่าวคือถ้าแรงกระตุ้นสู่ความสำเร็จมีมากกว่าแรงกระตุ้นที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว มนุษย์ก็พยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายให้ได้ แต่ถ้าแรงกระตุ้นที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวมีมากกว่า มนุษย์ก็จะเลือกเป้าหมายที่มีอัตราความล้มเหลวน้อย ดังนั้นความกลัวที่จะล้มเหลวจึงเป็นตัวกำหนดเป้าหมายของมนุษย์หมายความว่า แทนที่จะเลือกเป้าหมายที่สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับตัวเอง มนุษย์กลับเลือกทำในสิ่งที่มีความเสี่ยงที่จะผิดพลาดน้อย

ผลการศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการเลือกงานที่ยากของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าส่วนใหญ่จะไม่เลือกงานที่ยาก เพราะจะต้องใช้ความพยายามสูงเพื่อแก้ปัญหา และต้องใช้ความคิดวิเคราะห์จึงจะสำเร็จได้ แต่อย่างไรก็ตามพนักงานบางส่วนเห็นว่า การ

ปฏิบัติงานบางอย่างเป็นงานที่ยากแต่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้านจึงจำเป็นต้องทำงานลักษณะนี้ เช่นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย การเขียนแบบ เป็นต้นการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับ การศึกษาของศักดิ์ดา ดีเดชา (2551) ที่พบว่าข้าราชการสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร มีความคิดเห็นระดับมาก ต่อการได้ทำงานที่ยากขึ้นจะเป็นการได้โอกาสในการพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ได้เรียนรู้งานเพิ่มความชำนาญ ผลการศึกษานี้สอดคล้อง กับแนวคิดลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ของMcClelland (1969 อ้างถึงในจุฑาธิรัตน์ เอื้ออานวย, 2549) จะเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อความพอใจของตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการจะกระทำให้สำเร็จ กล่าวคือ ทำงานอย่างมีความสุข

ผลการศึกษาด้านการเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน พบว่าถ้าต้องปฏิบัติงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับการแข่งขัน ร้อยละ 72.41 ที่เลือกปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันเพราะเห็นว่าจะได้พัฒนาทักษะ ความสามารถใหม่ ๆ ของตนเองให้มากขึ้น ร้อยละ 48.18 จะได้เรียนรู้งานเพิ่มขึ้นแม้ว่าจะไม่เคยทำมาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศักดิ์ดา ดีเดชา (2551) ที่พบว่าข้าราชการสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร มีความคิดเห็นระดับมาก ต่อการที่จะได้มีโอกาสเรียนรู้งานได้พัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ McClelland ที่ว่าภายใต้สถานการณ์และเงื่อนไขที่เหมาะสม มนุษย์จะทำในสิ่งที่ทำแล้วได้รับผลตอบแทน ถ้าการแข่งขันเป็นปัจจัยสำคัญของความพยายามที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต มนุษย์จะทำงานหนักขึ้นภายใต้สถานการณ์นั้นและผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้มีความมานะอดทน พยายามที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเองโดยไม่คิดแข่งขันกับผู้อื่น แต่เน้นจะแข่งขันกับตนเอง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ควรให้ความสำคัญของผลการศึกษาด้านข้อเสนอแนะ เนื่องจากการแสดงความคิดเห็นของทุกฝ่าย โดยนำไปวิเคราะห์ความเป็นไปได้ ใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคและเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากร
2. ควรให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้สึกความเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีแรงจูงใจที่จะร่วมกันพัฒนาองค์การ
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ฝึกอบรมทักษะให้แก่พนักงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ควรมีการประเมินศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง แล้วร่วมวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ
4. ควรมีการพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาแก่พนักงานทุกระดับ โดยเฉพาะความสามารถด้านการวางแผนแก้ปัญหา และการประเมินผล
5. ในการดำเนินงานส่วนรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรส่งเสริมให้มีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมให้มากที่สุด เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานด้วยกันทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ และยังเป็นการช่วยพัฒนาความสามารถด้านการแก้ปัญหาที่ให้ความสำคัญกับการระดมสมอง
6. ในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ผู้บริหารควรให้ขวัญกำลังใจอย่างต่อเนื่องมอบหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความถนัด จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความเบื่อหน่ายอยากให้ความร่วมมือ ทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นได้

7. จากการศึกษาพบว่าสถานที่ทำงานยังขาดความเป็นระเบียบและการจัดเป็นสัดส่วนดังนั้นควรมีการปลูกฝังความเป็นระเบียบแก่ตัวพนักงาน และอาจกระตุ้นให้รักษาสภาพแวดล้อมโดยการมอบรางวัลหรือการประกาศยกย่อง เชิดชูเกียรติ

8. ควรจัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานรวมทั้งหาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจร่วมกัน ตลอดจนการหาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานทุกระดับ เพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ทั้งนี้ยังเป็นการเชื่อมต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอีกด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยศึกษาความสามารถเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา โดยแยกเฉพาะกลุ่ม ผู้บริหาร และกลุ่มผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพในเชิงลึกเป็นจริง เพื่อการพัฒนาที่ตรงเป้าหมายที่แท้จริง

2. การศึกษานี้เป็นการศึกษาจากกลุ่มประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพียงแห่งเดียว ซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่ม จึงน่าจะมีการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งอื่น เพื่อทราบผลสรุปว่ามีความใกล้เคียงหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งอาจจะทำให้ข้อสรุปเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการแก้ปัญหาของพนักงานชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรรณิการ์ วิชมภประหาร. (2539). *การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนในมหาวิทยาลัย*
ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศึกษาศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขวัญฤทัย พรหมวิจารณ์. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อมเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2522). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชูศิลป์ งามประสิทธิ์. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารบก กรณีศึกษากองพันทหารราบที่ 11*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงพร หุตะเสวี. (2544). *การศึกษาค้นคว้าในอาชีพ แรงจูงใจในการบริหารและพฤติกรรมการทำงาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง. (2540). *การศึกษาระสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพมาศ แก้วชิม. (2541). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นพดล เมืองสอง. (2541). ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเรื่ององค์การบริหารส่วนตำบล
กรณีศึกษาในเขตอำเภอพรเจริญ จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิกุล ประทีปพิชัย. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์
เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ กษ.ม.(การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิธิพัฒน์ เมฆขจร. (2541). แรงจูงใจในการทำงานกับสุขภาพจิตของบุคลากรในองค์กร.
วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช. 11(3), 66-73.
- พรชัย รัศมีแพทย์. (2541). หลักกฎหมายการปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.