



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

ปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน ความต้องการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

The Attitude towards Work, Training Needs and Motivation for Achievement
Factors Affecting Work Performance of Local Administration Organization
Personnel in the Three Southernmost Provinces

ราชวดี เพชรรัตน์ (Rachawadee Petcharat)¹ วไลยา สบายยิ่ง (Wanlapa sabayying)²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงาน เจตคติต่อการทำงาน ความต้องการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอำนาจทำนายการปฏิบัติงานจากปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน ความต้องการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 370 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และ (2) แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงาน ความต้องการฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที และทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยใช้วิธีทดสอบแบบเชฟเฟ และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีระดับการปฏิบัติงาน เจตคติต่อการทำงาน ความต้องการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรที่มีอายุ การศึกษา และสถานที่ทำงานปัจจุบันต่างกัน มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการฝึกอบรม และปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ร้อยละ 18 โดยสามารถเขียนเป็นสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y' = 5.11 + 37 X_2 + 19 X_1$$

$$Z' = 49Z X_2 + 18ZX_1$$

คำสำคัญ เจตคติต่อการทำงาน ความต้องการฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
บุคลากร 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

¹ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์วิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of this research are 1) to study work performance, attitude towards work, training needs, and motivation for achievement of Local Administration Organization personnel in the three southernmost provinces 2) to compare their work performance with personal factors. 3) to understand work performance's predictive power from their attitude towards work, training needs, and motivation for achievement. Samples are 370 Local Administration Organization personnel in the three southernmost provinces who had been sized through Taro Yamane's Formula. Research tools were (1) questionnaire which contained information of samples' general information and (2) questionnaire regarded to their attitude towards training needs, motivation for achievement, and work performance of Local Administration Organization personnel in the three southernmost provinces. Analyzed statistic are Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-Test F-Test by One-Way ANOVA through scheffe', and Stepwise Multiple Regression Analysis. The research found 1) personnel in Local Administration Organization of the three southernmost provinces are showing high attitude towards work, training needs, and motivation for achievement. 2) Employees who different in age, education background and current office location resulted different work performance as statically significant at .05. 3) factors which affected work performance of Local Administration Organization of the three southernmost provinces are training needs factor and attitude towards work factors as statically significant at .05. According to above mentioned, research shown ability to predict working performance of personnel in Local Administration Organization of the three southernmost provinces at 18% as below function.

$$Y' = 5.11 + 37 X_2 + 19 X_1$$

$$Z' = 49Z X_2 + 18ZX_1$$

Keywords: Attitude towards work, Training needs, Motivation for achievement, Work performance, Local Administration Organization, Personnel in the three southernmost provinces



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าโดยยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาให้มีคุณภาพทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้ ทักษะความสามารถ คือยุทธศาสตร์หนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2555) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในข้อหนึ่งคือ การวางรากฐานให้คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นพลเมืองที่ตื่นรู้ เท้าทันสถานการณ์ การพัฒนาประเทศในระยะต่อไป จึงให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนคือ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุกหน่วยงาน ทุกองค์กรต่างมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร พัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ ทันต่อสถานการณ์โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นความคาดหวังของประชาชน สามารถปฏิบัติงานถูกต้องและมีระบบการจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ นโยบายพัฒนาประเทศมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทั้งในระบบการศึกษาและในระบบราชการโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่เข้าถึงประชาชนมากที่สุดหน่วยงานหนึ่ง ด้วยการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถ เร่งรัดโครงการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่นโครงการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานกับให้บุคลากรมากยิ่งขึ้น (อภิชัย จตุพรวาท, 2557)

ปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญอย่างมาก ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ด้วยการสนับสนุน ส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติที่ดี และพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องลดความเสี่ยงในการทำผิดจาก ระเบียบ และข้อกฎหมาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน การฝึกอบรมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา,ปัตตานี,นราธิวาส) ทั้งนี้เป็นเพราะวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อ ความคิดที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น ประชากรโดยส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม และเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาความรุนแรงจากสถานการณ์ความไม่สงบ ยาวนานต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2547 ถึงปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพ วิถีชีวิตและจิตใจ การขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เกิดความเสียขวัญ หวาดกลัว เกิดความขัดแย้ง ความไม่ไว้วางใจ ความกดดันภายใต้หน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย มีความเสี่ยงในการเดินทางออกนอกพื้นที่ หรือการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ต้องมีความระมัดระวังต่อชีวิตและทรัพย์สิน เป็นผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่สมบูรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดความบกพร่อง ขาดความรู้ ขาดความเท่าทันในข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน กฎหมายใหม่ๆที่ออกมา ซึ่งทำให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ ได้รับผลกระทบในการมารับบริการไม่สะดวก เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอปฏิบัติงาน งานไม่ได้มาตรฐาน อย่างไรก็ตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน3จังหวัดชายแดนภาคใต้ ก็ยังต้องเป็นหน่วยงานสำคัญในท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่ดูแลและให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ มีภารกิจงานในหน้าที่เช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่นๆ ที่บุคลากรจำเป็นต้องฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ กฎหมายเฉพาะงาน เพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน (สุทิส น้อมรักษา, 2554)

ดังนั้นหากมีการสร้างเจตคติต่อการทำงานที่ดี มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่สอดคล้องกับลักษณะงาน สร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมเอื้อต่อการเรียนรู้ วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตั้งเป้าหมายในการทำงานที่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

ชัดเจน ก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสถาบันฝึกอบรมเพื่อพัฒนาชายแดนใต้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในฐานะหน่วยงานที่ดูแลให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น มีการจัดการฝึกอบรมต่างๆ มากมาย จะได้นำแนวทางที่ได้มาวางแผนกำหนดนโยบายในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้สอดคล้องตรงตามความต้องการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงาน เจตคติต่อการทำงาน ความต้องการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอำนาจทำนายการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน ความต้องการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน ความต้องการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 4,582 คน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 กลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2550, น.116-117)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบวัดเจตคติต่อการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม ส่วนที่ 4 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และส่วนที่ 5 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีลำดับขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา และกำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือว่ามีตัวแปรใดที่ต้องการศึกษาวัตถุประสงค์ของการพัฒนาแบบสอบถาม



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

2. ศึกษาวรรณกรรมเพื่อกำหนดนิยามของตัวแปร และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามของตัวแปร และกรอบการสร้างเครื่องมือ

3. เสนอข้อคำถามที่สร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพความตรง (Validity) ด้วยการหาค่าความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence / IOC) โดย IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้

4. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ซึ่งได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดเจตคติต่อการทำงาน เท่ากับ .713 แบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม เท่ากับ .953 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เท่ากับ .931 และแบบสอบถามการปฏิบัติงาน เท่ากับ .765

5. นำเครื่องมือมาตรวจสอบและจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส และสถาบันฝึกอบรมเพื่อพัฒนาชายแดนใต้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เข้าอบรมกับสถาบันฝึกอบรมเพื่อพัฒนาชายแดนใต้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งรื้อแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงาน เจตคติต่อการปฏิบัติงาน ความต้องการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าที (t-Test) และค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) โดยใช้วิธีทดสอบแบบเชฟเฟ (scheffe')

4. วิเคราะห์อำนาจทำนายการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากปัจจัยเจตคติต่อการปฏิบัติงาน ความต้องการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.70 มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.70 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.60 โดยมีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.78 และส่วนใหญ่ทำงานอยู่ที่จังหวัดนราธิวาส คิดเป็นร้อยละ 38.92

2. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีระดับการปฏิบัติงาน เจตคติต่อการทำงาน ความต้องการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1.ความต้องการฝึกอบรม 2.การปฏิบัติงาน 3.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4.เจตคติต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 3.80 3.74 และ 3.68 ตามลำดับ

3. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีอายุ การศึกษา สถานที่ทำงานปัจจุบัน ต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน สถานที่ทำงานปัจจุบัน

ตัวแปร	t	Sig.
เพศ	.324	.570
อายุ	4.414	.002*
การศึกษา	8.701	.000*
อายุการทำงาน	.028	.972
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	6.140	.002*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการฝึกอบรม และปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ร้อยละ 18 โดยสามารถเขียนเป็นสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y' = 5.11 + 37 X_2 + 19 X_1$$

$$Z' = 49Z X_2 + 18ZX_1$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน ความต้องการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติงาน เจตคติต่อการทำงาน ความต้องการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีระดับการปฏิบัติงาน เจตคติต่อการทำงาน ความต้องการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1. ความต้องการฝึกอบรม 2. การปฏิบัติงาน 3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4. เจตคติต่อการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกิต บุญมี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาทัศนคติต่อการพัฒนาและการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ทัศนคติต่อการพัฒนาและการฝึกอบรม พนักงานให้ความสำคัญด้านนโยบายการฝึกอบรม ด้านวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ด้านทัศนคติหลังการฝึกอบรม ด้านประโยชน์การฝึกอบรม เช่นเดียวกับ พันธุ์ศักดิ์ จันทร์แก้ว (2545) ได้ศึกษาเรื่อง เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รุ่งธนา แสงมณี (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดภาค 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้หากบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีการเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ก็จะส่งผลต่อการการปฏิบัติงานที่ดีและมี ประสิทธิภาพ

2. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน สถานที่ทำงานปัจจุบัน

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีอายุ การศึกษา สถานที่ทำงานปัจจุบัน ต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรี คงยืนยง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 พบว่า เพศ อายุ การศึกษาต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะส่วนบุคคลของคนทางด้านต่างๆ ได้แก่ อายุ วงจรชีวิต ครอบครัว โอกาสทางเศรษฐกิจหรือรายได้ การศึกษา ค่านิยม และรูปแบบการดำรงชีวิต ที่แตกต่างกัน ก็จะส่งผลให้บุคคลเกิด ความคิดหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกันไปเช่นกัน

3. ปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน ความต้องการฝึกอบรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัจจัย ด้านความต้องการฝึกอบรม และปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกัน ทำนายการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ร้อยละ 18 ทั้งนี้หากมีการสร้าง เจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรด้วยการวิธีการฝึกอบรม หรือมีการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ สร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมเอื้อต่อ การเรียนรู้ ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดกำลังใจ และความเชื่อมั่น ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มองว่า งานที่ทำความ่าสนใจ มีความสุขที่ได้ทำงานในทุกๆวัน มีความมุ่งมั่นอยากพัฒนาตนเองเพื่อที่จะทำงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรให้มีการสร้างเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากรโดยอาจใช้วิธีการฝึกอบรม หรือมีการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดกำลังใจ และความเชื่อมั่น ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะจะช่วยให้นักงานได้รู้ถึงจุดดีจุดเสียของตนเอง เพื่อที่จะได้สามารถปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ไม่ดี และส่งเสริมในส่วนที่ดียิ่งขึ้นไปอีก

2. ควรมีการดำเนินการสรรหาหรือพัฒนาวิทยากรให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ในหลักสูตรที่ฝึกอบรม โดยเน้นให้วิทยากร มีการยกตัวอย่างประกอบเนื้อหา และสามารถตอบปัญหาข้อซักถาม ได้ถูกต้องชัดเจนและตรงประเด็น ควรมีการรับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ปัญหาให้ผู้เข้ารับการอบรมด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้หากบุคลากรเกิดความสนใจและความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ก็จะทำให้สามารถพัฒนาตนเองและองค์กรได้ จนสามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่นๆ ตลอดจนนานาชาติได้เช่นกัน

3. ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ในการให้ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจน การพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพ ปัญหาและอุปสรรค คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจาก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในด้านปัจจัยด้านเจตคติ การฝึกอบรมและแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุง พัฒนาในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2557). *บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2560. <http://www.dla.go.th/servlet/TemplateOrganizeServlet?organize=ilod>
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- เสรี คงยืนยง. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3*. วิทยานิพนธ์การ จัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พันธ์ศักดิ์ จันทรแก้ว. (2545). *เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเจมาร์ท จำกัด*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งนภา แสงมณี. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดภาค 6*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

- สถิต บุญมี. (2550). การศึกษาทัศนคติต่อการพัฒนาและการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า (FA) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุทิส น้อมรักษา. (2554). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม: มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมสำนักงานกิจการยุติธรรม. ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). ภาวะสังคมไทยไตรมาสสี่ และภาพรวมปี 2554. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 เดือนกุมภาพันธ์ 2555. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2560 จาก <http://www.nesdb.go.th/>
- อภิชัย จตุพรวาที. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

