

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษานำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามจำแนกประชาชนตามเพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานของการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรที่มีเพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง จำนวน 471 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่งโดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นข้อมูลจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ตอนที่ 2 คำถามปลายปิด เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 10 ด้าน โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบโดยวิธี t – test (Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่าง ผู้ศึกษาได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย โดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

สรุปผล

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.80 ส่วนใหญ่มีสถานะทาง บุคลากรเป็น พนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 46.10 รองลงมาคือ พนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 28.10 และลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 25.80 องค์การ บริหารส่วนตำบลที่สังกัดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ส่วนใหญ่คือ องค์การ บริหารส่วนตำบล เกิ่ง คิดเป็นร้อยละ 13.40 รองลงมาคือองค์การบริหารส่วนตำบล ลาดพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 11.50 และองค์การบริหารส่วนตำบลเขวา คิดเป็นร้อยละ 11.10

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.00$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 2.98$) และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 2.83$) และมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อย 4 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ แรก คือ การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 2.49$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.46$) เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.31$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่สังกัด ที่แตกต่างกัน

3.1 บุคลากร ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 บุคลากรที่มีสถานะบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.3 บุคลากร ที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน พบว่าโดยรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ในการปฏิบัติงานควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จ ของงาน หากงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ควรมีรางวัลตอบแทน ผู้บังคับบัญชาควรชมเชย หรือ ยกย่องเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานประสบผลผลสำเร็จ ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งผู้บังคับบัญชาควรรู้ หลักความสามารถ และประสิทธิภาพ ของงานในการพิจารณา ในการปฏิบัติงาน ควรมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ และตรงตาม ตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรมีการตรวจตราและเอาใจใส่การปฏิบัติงานอย่าง สม่าเสมอเพื่อความ ถูกต้องของงาน ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร อุปกรณ์ ในสำนักงานควรมี ให้ความทันสมัย และเพียงพอ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนสวัสดิการและ เงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาเป็น ไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เพราะวัดได้จากผลการศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในตารางที่ 3 แรงจูงใจใน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสำเร็จของงานนั้น เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานมากเพราะมีค่าเฉลี่ย ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ก็ยังคงมีด้านอื่นที่ อยู่ในระดับน้อย นั้น ก็หมายถึง หากบุคลากร ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยแรงจูงใจในด้านเหล่านั้นแล้ว อาจส่งผล ให้ งานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น และแรงจูงใจเหล่านั้นอาจเป็นแรงกระตุ้น ให้บุคลากร มีความกระตือรือร้น และเต็มใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ สุพิชฌาย์ หาระมี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับพระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

ไม่สอดคล้องกับวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ เฮอร์จิโอแวนโน (Sergiovanni, 1973 ; อ้างถึงใน คำนึ่ง นกแก้ว, 2523 : 28) ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของครูในด้านต่างๆส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 บุคลากร ที่มี เพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า

1.บุคลากร ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในด้านๆ ทั้ง 10 ด้าน เป็นปัจจัยจูงใจและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชาย ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างเพศหญิง กับเพศชายจึงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า จำแนกตามเพศ พบว่ามีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับพระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จาก

การศึกษาพบว่า จำแนกตาม เพศบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไม่สอดคล้องกับ สุพิชฌาย์ หาระมี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัชขันธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสุกัญญา คำจร (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จำแนกตามเพศแตกต่างกัน

มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. บุคลากร ที่มี สถานะบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกันผลการศึกษาที่พบเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานะแตกต่างกันนั้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะพบว่า บุคลากรที่มีสถานะ เป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวนั้นมี แรงจูงใจในด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องนั้น มีค่าเฉลี่ยที่น้อย และแตกต่างจากพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตามภารกิจ ที่มีแรงจูงใจใน 2 ด้านข้างต้นมีค่าเฉลี่ยปานกลาง

ผลการศึกษาสอดคล้องกับสุพิชฌาย์ หาระมี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัชขันธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพหนอง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05สอดคล้องกับแจ๊คสัน (Jackson. 1974 ; อ้างถึงใน พีระพงษ์ เจริญตระกูล. 2538 : 18) ทำการวิจัยระดับปริญญาเอก เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ของแนวคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อทฤษฎีองค์ประกอบ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮอว์เบอร์ค ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองปรานกรรมการบริหารเลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุนอย่างไร ก็ตามปัจจัยค้ำจุนเป็นส่วนที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ พระมหาพิเชษ พล

สวัสดี (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันพบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไม่สอดคล้องกับ สุภิญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน ประเภทพนักงาน ที่แตกต่างกันพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

1. บุคลากรที่มี องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้บุคลากร จะปฏิบัติงานในสังกัดที่แตกต่างกัน แต่แรงจูงใจใน ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ปัจจัยค่าจูน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ย่อมเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเขตอำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม เหมือนกัน

ผลการศึกษา สอดคล้องกับสุภิญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ไม่สอดคล้องกับพระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในวิทยาเขตที่ต่างกัน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ เพื่อปรับปรุงแรงจูงใจของบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ ในทุกๆด้านให้มากขึ้น เพราะแรงจูงใจทุกด้าน ล้วนมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน ของบุคลากรทั้งสิ้น แต่ควรให้ความสำคัญกับ ด้านการปกครองการบังคับบัญชา เป็นพิเศษ เพราะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.08$) เมื่อเปรียบเทียบกับด้าน อื่นๆ และควรแก้ไขที่ตัวของผู้บริหาร ต้องเปิด โอกาส และให้เวลากับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เข้ามา พบปะ ประชุมปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้อย่างสะดวก เพื่อที่จะสามารถแก้ไข ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับงาน และเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามควรให้ความสำคัญ กับบุคลากรทุกคน ในองค์กรเท่าๆกันไม่ว่าบุคลากร จะอยู่ในสถานะใด โดยเฉพาะ ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวที่พบว่า แรงจูงใจในทุกๆด้านยังคงอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับน้อย โดยเฉพาะ ควรดูแลเป็นพิเศษในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ โบนัสต่างๆ กระทั่งการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นผู้บริหารควรให้ สิทธิเท่าเทียมกับ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตามภารกิจ

1.3 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ควรมีการวัดผลการปฏิบัติงานงาน ของบุคลากร และให้ผลตอบแทนเป็นรางวัล หรือผู้บังคับบัญชา ควรยกย่องชมเชย เมื่อทำงาน สำเร็จ ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรรักและสามัคคี โดยการให้ทำงานเป็นทีม การเลื่อนขึ้น เงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารควรพิจารณา จากผลของงานที่ปฏิบัติใช้หลักความ ยุติธรรม ในการตัดสินใจ และเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ควรให้ เงินเดือน และสวัสดิการ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ ปฏิบัติ ประกอบกับ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ต้องมีความสะอาด เป็นระเบียบ ทันท่วงทีและมี เพียงพอ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในคราวต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปหากต้องการทราบรายละเอียดต่างๆ ของข้อมูลเชิงลึก ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อหาปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

2.2 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา เพราะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เพื่อที่จะนำข้อมูล ไปปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยด้านดังกล่าวต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY