บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งผลจาก การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปผล อภิปรายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์การศึกษา
2. สมมติฐานการการศึกษา
3. สรุปผลการศึกษา
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

สมมติฐานการศึกษา

การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ64.29 มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 มีระดับการศึกษา ปวช./ ปวท./ ปวส. จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 และมีประเภทบุคลากร ข้าราชการส่วนตำบล จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 65.71ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

2.1 การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ รองลงมา ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น รองลงมา ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อในความสามารถของท่าน และ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอในการปฏิบัติงานของ ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีความท้าทาย รองลงมา งานที่

ท่านปฏิบัติอยู่มีการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม และงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความรู้ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา รองลงมา ท่านได้รับมอบอำนาจตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ และท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.5 การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามความรู้ ความสามารถ ผลงานของท่าน รองลงมาท่านมีขั้นเงินเดือนของหน่วยงานเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่น และท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ตามลำดับ

2.6 การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน รองลงมา ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสมอ ตามลำดับ

2.7 การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาและในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2.8 การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน รองลงมาผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และนโยบายการบริหารของหน่วยงานของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.9 การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน รองลงมาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการที่เพียงพอในการปฏิบัติงานตามลำดับ

2.10 การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน รองลงมาเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ และการเบิกเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตาม เพศ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค้ำจุน มีจำนวน 3 คู่ดังนี้ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีอายุ 25 - 35 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนมากกว่าบุคลากที่มีอายุสูงกว่า 46 ปีขึ้นไป รองลงมาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนมากกว่าบุคลากรที่มีอายุสูงกว่า 46 ปีขึ้นไป และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีอายุ 36 - 45 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนมากกว่าบุคลากรที่มีอายุสูงกว่า 46 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตาม การศึกษา พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

3.4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยจูงใจ มีจำนวน 2 คู่ดังนี้ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีรายได้10,001 – 15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจมากกว่าบุคลากรที่มี รายได้สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจมากกว่าบุคลากรที่มี รายได้สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตาม ประเภทบุคคล พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีประเภทบุคคล แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

4. ข้อเสนอแนะของบุคลกรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีค่าความถี่ดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จในงาน

ควรมีการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัถตุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ความถี่ 23) และควรมีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ (ความถี่ 16)

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรยอมรับและเชื่อในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (ความถี่ 31) และผู้บังคับบัญชาควรมีการให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นบ้าง(ความถี่ 6)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.3 ด้านลักษณะงาน

งานที่ปฏิบัติอยู่ควรมีการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มแก่บุคคลกรบ้าง (ความถี่ 9) และควรได้รับผิดชอบในงานที่เหมาะสมกับความรู้ความรู้ความสามารถของบุคคลกร (ความถี่ 4)

4.4 ด้านความรับผิดชอบ

ควรให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรบ้าง (ความถี่ 20) และควรได้รับมอบอำนาจตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ (ความถี่ 12)

4.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการสนับสนุนโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (ความถี่ 109) และผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานและให้การสนับสนุน (ความถี่ 78)

4.6 ด้านเงินเดือน

ควรจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) อย่างเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 165)

4.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เช่นการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม(ความถี่ 54) และควรมีการจัดกิจกรรมร่วมรับประทานอาหารบ้าง (ความถี่ 37)

4.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าทีพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสมอ (ความถี่ 67)

4.9 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ควรมีการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการให้บริการและแจ้งให้ประชาชนทราบ (ความถี่ 89) และผู้บริหารควรเป็นศูนย์รวมจิตใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่เสมอ (ความถี่ 16)

4.10 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ควรมีการแบ่งหน้าที่ตามลักษณะงานและปริมาณงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของเจ้าหน้าที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก องค์การบริหารส่วนตำบล มุ่งเน้นด้านความสำเร็จในงาน เพื่อให้บุคลากรในองค์การรู้สึกมั่นคงในสายงานและวิชาชีพของตน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546 : 42) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณีบริษัท อดินพ จำกัด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานในการทำงานของพนักงานบริษัท อดินพ จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการทำงาน อันดับ 1 และอันดับ 2 คือ แรงจูงใจในด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน แรงจูงใจอันดับ 3 คือ แรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนลำดับของปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน อันดับที่ 1 คือ ปัญหาอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาอุปสรรคในการทำงานอันดับที่ 2 คือ ภาระงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และปัญหาอุปสรรคในการทำงานอันดับที่ 3 คือ สถานที่ตั้งของบริษัท/ระยะทางในการเดินทางในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ พบว่าอายุงานและผลตอบแทนในการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ตำแหน่งมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบริษัท อดินพ จำกัด ควรเพิ่มแรงจูงใจในด้านตำแหน่งงาน โดยการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในงาน และในด้านภาวะผู้นำไปพร้อม ๆ กันเพื่อให้พนักงานมีความสามารถที่จะทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้บริษัทดำเนินการแข่งขันกับบริษัทอื่นได้ในทุก ๆ ด้าน และสอดคล้องกับ แจ็คสัน และเบวิน (Jackson. 1975 : A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง กับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของผู้บริหารระดับกลางกับระดับที่สูงกว่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คน และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
RAJABHAT MAHANAKHON UNIVERSITY

ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 337 คน ผลของการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง มีความพอใจในปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากกว่าปัจจัยค้ำจุน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการศึกษาแตกต่างกัน และมีประเภทบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีอายุแตกต่างกัน และมีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการแรงจูงใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน อาจมีความต้องการต่างกัน เช่น ผู้ที่มีอายุน้อยอาจมีความต้องการ สถาพการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับผู้ที่มีอายุมาก และบุคลากรผู้ที่มีรายได้น้อยก็ต้องการ เงินเดือนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ สุรีรัตน์ เรไร (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง ด้านความมั่งคงในงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ (1) ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน (2) ด้านความเสมอภาค (3) ด้านความก้าวหน้าในงาน (4) ด้านค่าตอบแทน และ (5) ด้านการมีส่วนร่วม 2) เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น การสร้างคุณภาพ การลดต้นทุน การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน และการดูแลรักษาเครื่องจักร การกำจัดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะมีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำให้เกิดคุณภาพขององค์การ

1.2 ควรจัดประชุม อบรม และสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานให้มากขึ้น

1.3 ควรมีคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการเป็นระยะ

1.4 ควรกำหนดกฎ กติกา ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้ศึกษาขอเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลการในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเจ้าหน้าที่และการพัฒนาประเทศ

2.2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้พนักงานฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน เพื่อยกระดับงานและวิธีการทำงานแบบใหม่ อันก่อให้เกิดคุณภาพในงานมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY