บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และส่วนงานที่สังกัด

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และส่วนงานที่สังกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (ผู้ตอบแบบสอบถาม) ครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 54 คน (สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ. 2555 : 18)

2. ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ส่วนงานละ 5 คน รวมเป็น 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และส่วนงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ด้านปัจจัย ค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ โดยแบ่ง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-scale) มี 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

2. แบบสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) เพื่อรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

เชิงปริมาณ

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง

2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ลงรหัสตามแบบการลงรหัส แล้วให้คะแนนแต่ละข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนแล้วไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์ให้ความหมายค่าเฉลี่ย

เชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งส่วนใหญ่ ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์และจดบันทึก การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) คือ การกระทำกับข้อมูลที่ได้ จากเอกสาร

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 54 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.97) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 37.03) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรีและปริญญาตรี (ร้อยละ 66.67) รองลงมาเป็น ระดับต่ำกว่าอนุปริญญาตรี (ร้อยละ 25.92) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 7.41) ตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็น พนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ 38.89) รองลงมาเป็น พนักงานจ้างทั่วไป (ร้อยละ 35.19) และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ร้อยละ 25.92) เงินเดือน ส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง ต่ำกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 37.03) รองลงมาเป็น 15,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 35.18) และ สูงกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 27.79) และส่วนงานที่สังกัด ส่วนใหญ่สังกัด สำนักปลัด (ร้อยละ 77.22) รองลงมาเป็น ส่วนการคลัง (ร้อยละ 16.6) และส่วนโยธา (ร้อยละ 11.12)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจระดับปานกลาง 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มากไปน้อย 3 ลำดับคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายการบริหาร

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีต่างกัน พบว่า

3.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีเพศแตกต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธรซึ่งมีสาระสำคัญเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับการถอดบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก พบว่า ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของ

ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ควรเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น ควรจัดให้มีการทำงานเป็นที เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตาม กำหนดเวลา ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มีติดต่องานและการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็ว กว่านี้

อภิปรายผล

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. งานที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธรรับผิดชอบอยู่ส่วนใหญ่ไม่เหมาะกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

2. ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ส่งเสริมและสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น, การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อย่างเต็มที่

3. เงินเดือนได้รับอยู่ไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผลการวิจัยโดยรวมจึงปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากมองโดยภาพรวมแล้วจะเห็นว่าระดับแรงจูงใจทุกด้านนั้น อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งถือว่ายังต้องมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพราะบุคลากรคือพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลางทำให้เห็นว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญยังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ยังไม่อยู่ในเชิงลบหรือเชิงบวก อันอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ มนัส บุญวงศ์ (2537 : 32) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จิรัชยา พรมมา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด สตีลเวอร์ค จำกัด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สุพจน์ อายาธง (บทคัดย่อ : 2554) ได้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร บ้านบัวขาว อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบัวขาว อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ ธนาวรรณ พลหาญ (2543 : 117) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคามอยู่ในระดับน้อย สุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ผลงานวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบล ได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก นนทัช ฟรอมไธสง (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมแกรนด์ ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับมาก ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จุไรรัตน์ โชติรื่น (บทคัดย่อ : 2554)ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

สมมุติฐานที่ 2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และส่วนงานที่สังกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และส่วนงานที่สังกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร แม้ว่าจะมี เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และส่วนงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน แต่ในส่วนของการทำงานต้องปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร , พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 โดยกฎหมายนี้ก่อให้เกิดคณะกรรมการเพื่อดูแลการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนและการลงโทษพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ระดับ คือ หนึ่งระดับชาติซึ่งมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สองคณะกรรมการกลางซึ่งดูแลบุคลากรแต่ละประเภทท้องถิ่น และสามคณะกรรมการจังหวัดเพื่อดูแลบุคลากรในจังหวัด เรื่องการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นได้ตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแลโดยเฉพาะ รวมไปถึงพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งเป็นกฎหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินงานภายใต้การควบคุมดูแล ของผู้บริหารท้องถิ่น ที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม จึงอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และส่วนงานที่สังกัด ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผลการวิจัยสอดคล้องกับมนัส บุญวงศ์ (2537 : 32) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง พบว่าพนักงานที่มีอายุ การศึกษา สถานภาพ เพศ ระยะเวลาในการทำงานและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันทางนัยสำคัญที่ระดับ .05 สุพจน์ อาษาธง (บทคัดย่อ : 2554) ได้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร บ้านบัวขาว อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่าการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบัวขาว อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับชั้นยศ สายงานและอายุราชการแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จุไรรัตน์ โชติรื่น (บทคัดย่อ : 2554) ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า 2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล

นาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านแล้วเห็นว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สมควรเสนอแนะ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการเร่งด่วนในเบื้องต้น 3 ด้าน ตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน และจัดคนให้เหมาะสมกับงาน

1.2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้โอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในอาชีพ

1.3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของบุคลากร โดยเฉพาะในกลุ่มพนักจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป และให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนผลการวิจัยแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ ก็สามารถจะนำไปใช้ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการพิจารณาขององค์การหรือผู้บริหารต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องงานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY