

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

The motivations of the operating personnel, local government
district, Somrong Ubonratchatani Province

ธมกร ทयाประศาสน์, วรภุริ มูลสิน
Thamakorn Thayaprasat and Worabhuri Moolsin
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: thammakorn2564@hotmail.com

บทคัดย่อ

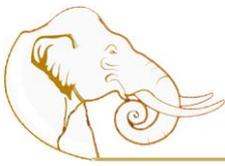
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกตามเพศ และสถานภาพตำแหน่ง 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยทาร์โยมาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 174 คน ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสำโรงจังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม เพศ และสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstrac

The purposes of this research were to study the motivations of the operating personnel, local government district, Somrong Ubonratchatani Province. To compare the opinions of local administrative organizations personnel classified by gender and location condition position. To study the opinions and suggestions about the motivation of the personnel of local government in four areas: the success of the operation. The gain respect. Responsibility and progress in work. The sample group, the size of the sample table and finished Krejcie Morgan. A sample of 174 The results showed that the 4 overall high level. Compared the opinions of the local administration and district personnel Ubonratchatani Province. About the motivation of workers by sex, marital status and position. Overall and each aspect is no different.

Keywords:- Motivation, Working, Local governments



บทนำ

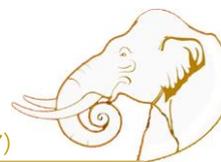
การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทำให้เกิดผลประโยชน์ในฐานะที่บุคลากรเป็นกำลังสำคัญขององค์การ จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎี การจูงใจ ของ Herzberg โดย Herzberg พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันกับองค์การและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์การต่อไปองค์การก็จะได้รับประโยชน์ ตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดความท้อแท้ขาดขวัญและกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายและสิ้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มีชอบ ทุจริต คอร์รัปชัน หรือทำงานเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลเสียหายต่อประชาชนและองค์การ

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน องค์การต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและธรรมชาติมนุษย์ว่าแต่ละคนมีความต้องการและธรรมชาติที่ต่างกัน องค์การควรให้ความสำคัญกับมนุษย์สัมพันธ์กับตัวบุคคลและควรเสริมสร้างทักษะในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ความสุขจากการทำงานหันเหจากความไม่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือไม่พอใจนั้นงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุปัจจัยมาจากสองกลุ่ม คือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวน 9 แห่ง และในจำนวน 9 แห่งนั้นมีอยู่ด้วยกัน 2 รูปแบบ การปกครองคือ เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจทั้งที่เป็นข้าราชการการเมือง พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างรวมทั้งสิ้นจำนวน 305 คน คน จำนวนนั้นต่างมีบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่กล่าวแล้ว บุคลากรจำนวนมากได้มีการทุ่มเทเสียสละอุทิศตน ทำหน้าที่ด้วยความเข้มแข็งจนทำให้ภารกิจหลายๆประการบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารแต่มีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งที่ทำหน้าที่เหมือนเป็นกาฝากทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเนื่องจากไปที่บางครั้งก่อให้เกิดความหนักใจกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบเรื่องนั้น การทำงานที่ขาดความรับผิดชอบ การทำงานที่ไม่มีความกระตือรือร้น ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากนิสัยส่วนตัวที่ปลูกฝังมานาน แต่อีกส่วนหนึ่งอาจมาจากแรงจูงใจในการทำงานหรือบางครั้งอาจไม่มีขวัญกำลังใจทำงานไปโดยไม่มีจุดหมาย จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี



2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยจำแนกตามเพศ และสถานภาพตำแหน่ง

3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี มีเพศ และสถานภาพตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์การ

ผู้วิจัยได้ทบทวนทฤษฎีของ Luther Gulick ในแนวคิด POSDCoRB การบริหารองค์การมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการที่จะให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมในการทำงานที่ต้องการและทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและการตัดสินใจหาวิธีการที่ดีที่สุดที่ทำให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มนุษย์จะต้องมีการแบ่งงานกันทำ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารและมีการประสานงานกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลการทำงานทำงานตามวัตถุประสงค์เฉพาะกลุ่ม หรือกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานอย่างมีระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด

2. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ผู้วิจัยได้ทบทวนทฤษฎีของ มาสโลว์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมาสโลว์เชื่อว่า มนุษย์ไม่ได้ต้องการเพียงเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเท่านั้น แต่มนุษย์มีความต้องการสูงกว่านั้น คือความต้องการเป็นอิสระ การได้รับการยอมรับและการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

3. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

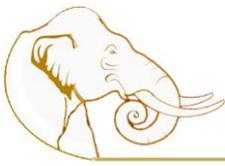
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจนำทฤษฎีของ Herzberg (1959) มาเป็นทฤษฎีหลักในการวิจัยครั้งนี้ เพราะถือว่าทฤษฎีนี้มีตัวแปรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการทำการในองค์การ และเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมจากผู้ศึกษาวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนทั้งสิ้น 305 คนซึ่งประกอบด้วย พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น จำนวน 224 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 26 คน และลูกจ้างตามภารกิจ จำนวน 55 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสำโรงจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้



1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรงจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาลด ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสำโรงจังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสำโรงจังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

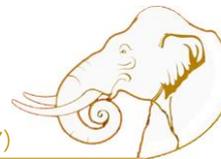
อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสำโรงจังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีประเด็นที่น่าสนใจที่ผู้วิจัยจะขออภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสำโรงจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เป็นเพราะ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น อยู่บนพื้นฐานของปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐานของมนุษย์อยู่ในตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร การเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้รับผิดชอบในบทบาทและภาระหน้าที่ที่สำคัญขององค์กร และมีความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และนำมาซึ่งความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการชื่นชม การได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น ดังนั้น ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เหล่านี้ นั้น จึงมักเป็นแรงจูงใจสำคัญให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำให้มีแรงจูงใจในระดับที่มาก ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ บั้วสี ศรีอ่อน (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มความรู้ความสามารถ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ทางวิชาการ และความรู้พื้นฐานในการนำเทคโนโลยีในปัจจุบัน มาใช้ในการปฏิบัติงาน และได้รับมอบหมายงานที่มีความสอดคล้องกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพราะมีการแบ่งตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีบุคลากรที่เพียงพอต่อภาระงาน จึงนำมาซึ่งความพึงพอใจและความภาคภูมิใจ รวมไปถึง

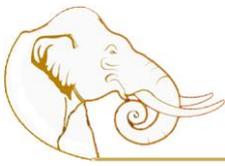


บุคลากรเองยังมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงานนี้อีกด้วย ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร แสงไกร (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

2.2 จากผลการวิจัย ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนจากชุมชน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เป็นเขตการปกครองนั้น จึงทำให้รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้วนั้น จึงนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับในผลงาน ยอมรับในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในองค์กร การได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปรึกษาหารือเรื่องการปฏิบัติงาน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุสินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม พบว่า ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีการแบ่งตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ และมีปริมาณคน ปริมาณงานเพียงพอต่อภาระงาน จึงทำให้สามารถปฏิบัติงานความหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามรู้ความสามารถที่ศึกษามาและมีความถนัด รวมทั้งผู้บริหารเองยังให้ความไว้วางใจและให้อิสระในการปฏิบัติงาน มอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้รับผิดชอบงาน จึงทำให้บุคลากรนั้นได้แสดงความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่องานของตนอย่างเต็มความสามารถ ทำให้บุคลากรนั้นมีความสุขในการปฏิบัติงาน พึงพอใจในบทบาทหน้าที่ของตน สร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์ภิมล ญาณกาย (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2.4 จากผลการวิจัย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ โดยมีการให้บุคลากรเข้ารับการอบรม และร่วมประชุม รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนางาน พัฒนาองค์กรอยู่เสมอ รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองยังมีหลักเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในทุกปี เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งมีการพิจารณาตามภาระงาน เพื่อความก้าวหน้าในสายงานนั้นๆ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยญา ครูพิพรม (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก



3. การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรงจังหวัดอุบลราชธานี มีการอภิปรายผล ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรงจังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลนั้น มีพื้นฐานมาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรทุกเพศทุกวัยนั้น ปฏิบัติงานตามแรงจูงใจที่ต้องการปฏิบัติงานเต็มความรู้ ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้เกิดการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องชมเชย รวมไปถึงการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน จึงเป็นเหตุผลที่อธิบายได้ว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงนั้น ล้วนแต่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน เพราะต่างมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลิสสา สุคนธ์พงศ์ (2553) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน สำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

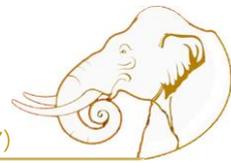
3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแบ่งภาระงานตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเป็นเพียงการกระจายภาระงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดของงาน ดังนั้นจึงทำให้ไม่ว่าจะตำแหน่งใด ล้วนแล้วแต่จะต้องปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ และทุกตำแหน่งก็ต้องการการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสิ่งสำคัญคือการต้องความก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงานของตน ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาบทิพย์ ศิริชมพู (2554) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ

1.1 ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้เป็นเพราะ องค์กรมีการแบ่งตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถที่ศึกษามาและมีความถนัด ของบุคลากร จึงทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ซึ่งสิ่งดีๆเหล่านี้ ผู้บริหารควรรักษาไว้ ทั้งนี้และทั้งนั้น ผู้บริหารต้องมีการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยการมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานร่วมกับ



พนักงาน และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเพื่อความถูกต้อง เหมาะสม และคุณภาพที่ดีของงาน ให้มีความ สะดวกรวดเร็ว เสร็จตามเวลาที่กำหนด เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความตระหนักและมีความรับผิดชอบต่องาน ของตน และการแบ่งภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่เมื่อเทียบ ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์แล้ว เป็นด้านที่อยู่ในระดับมากเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการ พัฒนางค์กรและพัฒนาบุคลากร โดยมีการให้บุคลากรเข้ารับการอบรม และร่วมประชุม รวมทั้งสนับสนุนให้ บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนางาน พัฒนางค์กรอยู่เสมอ รวมถึงมีการประเมินความดี ความชอบ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ควรมีเกณฑ์ในการประเมินที่เป็นมาตรฐาน มีความ โปร่งใสในการประเมิน มีความยุติธรรมและเท่าเทียม โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่แต่ละบุคคล รับผิดชอบ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

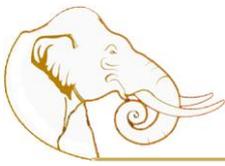
2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการ ได้รับความยอมรับนับถือ ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความยุติธรรมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร แสงไกร. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัด มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กาทิพย์ ศิริชมภู. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ สวรรค์ จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- จริญญา ครุพิพรม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอโนนสูง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- ชาลิสสา สุคนธ์พงศ์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพย์กมล ญาณกาย. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอกำแพง จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



บัวสี ศรีอ่อน. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.