

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน มีบุคลากรตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ที่นำมาศึกษา จำนวน 120 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Mean) ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ศึกษา พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อนตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้ 7,001 - 10,000 บาท สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ตามลำดับ

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ภาพรวมด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมด้านต่าง ๆ อันดับแรก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน, นโยบายและ

การบริหารงาน, อันดับสุดท้าย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อันดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายความสามารถ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์, ลักษณะงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงานของท่านให้สูงขึ้น และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านปฏิบัติส่วนหนึ่งเป็นงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินอกเหนือความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่าน ตามลำดับ

1.2 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน อันดับแรก คือ ท่านรู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวังไว้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหในการทำงานได้, ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา และอันดับสุดท้าย คือ ท่านป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้ ตามลำดับ

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อันดับแรก คือ ผู้ร่วมงานให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย, ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน, ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านทำงานใหม่ ๆ เสมอ และอันดับสุดท้าย คือ ผู้ร่วมงานของท่านเคยแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อันดับแรก คือ งานที่รับผิดชอบไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบ, ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบ, หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความชัดเจน และอันดับสุดท้าย คือ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ตามลำดับ

1.5 ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท อยู่ในระดับมาก

รองลงมา คือ หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้รับเลื่อนระดับที่สูงขึ้น, ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่, ท่านได้รับการพิจารณาปรับย้ายตำแหน่งอย่างเหมาะสม และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลงาน ตามลำดับ

1.6 ด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน อันดับแรก คือ ท่านมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล/ เทศบาล อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล/ เทศบาล มีการวางแผนและสามารถปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ, องค์การบริหารส่วนตำบล/ เทศบาล มีนโยบายที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย, และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล/ เทศบาล ตามลำดับ

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน, เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง, และอันดับสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ

1.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อันดับแรก คือ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นตำแหน่งที่ต้องไปช่วยงานที่หน่วยงานอื่นแทนตำแหน่งงานประจำเป็นบางครั้ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง, และอันดับสุดท้าย คือ ในการทำงานท่านมีหลักประกันความมั่นคงอย่างเหมาะสมตามลำดับ

1.9 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อันดับแรก คือ ท่านได้รับสวัสดิการอื่น เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ตามความเหมาะสมกับความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ที่ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ, ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ตามลำดับ

1.10 ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวอันดับแรก คือ สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาด

อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เพื่อร่วมงานในองค์กรบริหารส่วนตำบล/เทศบาล ไม่ก้าวหน้า
เรื่องส่วนตัวของท่าน, สถานที่ทำงานมีเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานสำหรับให้บริการประชาชน
อย่างเพียงพอและพร้อมใช้งานได้ทันที, สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอและมีการระบายอากาศ
ที่ดี, สถานที่ทำงานมีพื้นที่เพียงพอและมีความเป็นส่วนตัว, สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก
พอเพียงในการปฏิบัติงานและอันดับสุดท้าย คือ สภาพการทำงานไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว
และครอบครัว ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรบุคคล การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน

ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีเพศต่างกัน
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีอายุต่างกัน
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 รายได้ พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีรายได้ต่างกัน
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 วุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีวุฒิ
การศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ภาพรวมด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน มีการแบ่งหน้าที่
ความรับผิดชอบกันได้อย่างชัดเจน ประกอบกับมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับ
มอบหมาย และในการทำงานเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง รวมทั้งผู้บริหารให้อิสระใน
การทำงานในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ พร้อมทั้งให้โอกาสกับพนักงานทุกคน ได้เข้ารับ
การอบรม เพิ่มพูนความรู้ และสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยเปิดโอกาส
ให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประจักษ์ สุนันตะ (2547,
บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามกฎหมาย

2 ปัจฉัย กรณีศึกษาของบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานงานใจตามทฤษฎี 2 ปัจฉัยในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรนนท์ บรรจงภาค (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ ประวิทย์ ขอบาพิศ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับการศึกษาของ สิริณ สุริยวงศ์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การส่วนพฤกษศาสตร์ ผลการศึกษา ปัจฉัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ถ้าองค์การหาทางตอบสนองให้บุคลากรได้รับปัจจัยมากเท่าใด จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นงานที่ส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ท้าทายความสามารถ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549) เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานครูมีแรงจูงใจด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภพ กันธิมา (2550) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตของงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหาปริดี สีหาวัตร (2548) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนด และรู้สึกพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามที่หวัง สามารถแก้ไขปัญหา และป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรทิพย์ สุตติยะ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประชัย สุนันตะ (2547) เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549) เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานครูมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรนนท์ บรรจงภาค (2549) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทามีแรงจูงใจด้านความตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหาปรีดี สีหาวัตร (2548) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการยอมรับนับถือเป็นอย่างดี เนื่องจากบุคลากรมีความสามารถและต้องประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น อำเภอ ท้องถิ่นจังหวัด พัฒนาการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด โยธาธิการและผังเมืองจังหวัด พัฒนาชุมชนจังหวัด เกษตรจังหวัด เป็นต้น ทำให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ ความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับนับถือของหน่วยงานอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549) เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานครูมีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหาปรีดี สีหาวัตร (2548) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ชัดเจน บุคลากรมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบ และไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549) เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานครูมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2550) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหาปริดี สีหาวัตร (2548) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 12 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านความก้าวหน้า และโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรมการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท สนับสนุนให้เลื่อนระดับให้สูงขึ้น เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนทรี วรรณไพเราะ (2549) เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานครูมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณีรัตน์ เกิดผลวัฒนา (2549) เรื่อง ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของ พระมหาปริดี สีหาวัตร (2548) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนและสามารถปฏิบัติงานตามแผนจนเป็นผลสำเร็จ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย บุคลากรจึงมีความพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภพ กันธิมา (2550) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2546) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร

ระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยสำคัญในด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของ สิริิน สุริยวงศ์ (2548) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรด้านนโยบายขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทรีวรรณไพเราะ (2549) เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ที่พบว่า พนักงานครูมีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุกฤษณ์ เกตุกันหา (2549) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารมีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรนนท์ บรรจงภาค (2549) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรมีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดีอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง มีหลักประกันในการทำงาน และตำแหน่งงานไม่ต้องไปช่วยงานอื่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรทิพย์ สุตริยะ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของมณีนรัตน์ เกิดผลวัฒนา (2549) เรื่อง ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก

1.9 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับเงินเดือน และสวัสดิการอื่น เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาลเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรทิพย์ สุตริยะ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด

(มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า มีแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุกฤษณ์ เกตุกันหา (2549) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า พนักงานธนาคารมีแรงจูงใจด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549) เรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานครูมีแรงจูงใจด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

1.10 ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแสงสว่างเพียงพอและมีการระบายอากาศที่ดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียงในการปฏิบัติงาน มีพื้นที่เพียงพอและมีความเป็นส่วนตัว สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรทิพย์ สุติยะ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า มีแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาพ กันธิมา (2550) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุกฤษณ์ เกตุกันหา (2549) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา

2.1 เพศ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ วิเชียร ศรีพฤกษ์ (2546) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการแบ่งหน้าที่กันภายในหน่วยงานมีความชัดเจน หน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดแน่นอนเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่บุคลากรแต่ละคนต้องรับผิดชอบ และอยู่ภายใต้การบริหารจัดการที่เหมือนกันมีการทำงานในนโยบายเดียวกัน จึงทำให้พนักงานหญิง และชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีอายุต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551) ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก พบว่า แรงงใจในปัจจัยงใจและปัจจัยค่าจุนของข้าราชการพลเรือนที่มีอายุไม่เกิน 40 และ อายุ 40 ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละงาน การรับบุคลากรเข้ามาทำงาน ต้องเหมาะสมกับอายุของผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่และงานที่ปฏิบัติมี การกำหนดมาตรฐาน และปริมาณงานในแต่ละงานไม่แตกต่างกันมากและที่สำคัญ จะต้องอยู่ภายใต้ นโยบายและกรอบการทำงาน ที่เป็นแผนงานเดียวกัน จึงทำให้อายุของบุคลากร มีแรงงใจใน การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 รายได้ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ประชญ์ สุนันตะ (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อมาตรการงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย กรณีศึกษากองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเนื่องต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรการงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัยไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีสวัสดิการ เงินค่าครองชีพ และเงินโบนัส ทำให้เรื่องรายได้ไม่มีความแตกต่างกัน

2.4 วุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551) ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงาน จังหวัดในภาคตะวันออก พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับ การศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปริมาณงานที่ รับผิดชอบในแต่ละงานอาจไม่แตกต่างกันมากนัก และเหมาะสมกับระดับการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ประกอบกับบุคลากรที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานของคนนั้นได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการตรวจ ประเมินผล จากจังหวัด ผู้บังคับบัญชาบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมกับผลงานส่งผลให้ให้บุคลากรเกิด ความพึงพอใจ ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างของแรงงใจในการปฏิบัติงานเพราะอยู่ภายใต้การจัดการ เหมือนกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในตัวของบุคลากร โดยจะต้องศึกษาและพิจารณาถึงความต้องการแรงจูงใจ และความคาดหวังของบุคลากร อย่างถึงต้องและชัดเจน เพื่อจะได้สร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างสิ่งจูงใจให้สอดคล้องและเหมาะสม กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่มีศักยภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านต่อไป แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะตลอดจนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือเรื่องสิทธิและสวัสดิการของบุคลากรตามความเหมาะสม
2. ควรเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิและสวัสดิการ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้นำไปพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
3. ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ในการให้ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
4. ผู้บังคับบัญชาควรใช้มาตรฐานเดียวกับในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียงและเกิดความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษารูปแบบมาตรการสิ่งจูงใจมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ควบการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดการประเมิน ผลการปฏิบัติงานประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ควบศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้าจน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University