

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

Personnel's Motives for Their Duty Performance at Tambon Na Udom
Administrative Organization in Phon Thong District, Roi Et Province

เสาวนิต ศรีละคร¹

Saowanit Srilakhon

รองศาสตราจารย์อุดม พิริยสิงห์²

Assoc.Prof.Udom Piriyasing

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2560

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยการทดสอบ F-test ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งห้าด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะหน้าที่การงาน 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 3) บุคลากรได้เสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

ลำดับตามความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาควรดูแลทุกข์สุขและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเอง ควรเพิ่มรายได้ หรือค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสม เพราะยังน้อยไม่เพียงพอภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรมีการวางนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

คำสำคัญ : 1. แรงจูงใจ 2. การปฏิบัติหน้าที่ 3. องค์การบริหารส่วนตำบล

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the motives to work of the staff members of the Na Udom Administrative Organization in Phon Thong District, Roi Et Province, 2) to compare the motives to work of the staff members of the said administrative organization, classified by gender, age and job experience, and 3) to find out the recommendations for the enhancement of the motives to work of the staff members of the administrative organization as mentioned. The samples used in the research were 74 staff members of the Na Udom Administrative Organization in Phon Thong District, Roi Et Province. The instrument used to collect the data was the five-level scale questionnaire with the reliability of 0.86. The statistical devices used for data analysis were the frequency, percentage, standard deviation, t-test (Independent Samples) and the F-test (One-way ANOVA). The results of the study were as follows: 1) The motives to work of the staff members of the said administrative organization administration was found, in both overall and individual aspects, to remain at the 'MUCH' level. Ranking from the top down to the bottom of the scale, it was found to be led by the aspect of promotion and recognition, followed by office atmosphere, income and benefits, internal interaction and job description, respectively. 2) The comparison of the motives to work of the staff members, classified by gender, age and job experiences was found, in both overall and individual aspects, to show no statistically significant difference at .05 level. 3) As for the recommendations and suggestions, the top three priorities were found as follows: (1) More cares and morale boosting by the top administrator were needed. (2) Payment and benefits and welfare should be adjusted to keep pace with the present economic situation. (3) The policy concerning the development of human resources should be implemented systematically and continuously.

Keywords : 1. Motives 2. Duty Performance 3. Administrative Organization

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายไม่ได้ใช้ความสามารถของพนักงานเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องมีสิ่งกระตุ้นให้มีความพยายามที่จะปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกอยากจะทำอย่างหนึ่งอย่างใด นอกจากจะก่อให้เกิดความรู้สึกธรรมดาเป็นตัวยุทธศาสตร์ที่อยากจะกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นกรณีพิเศษอีกด้วย จะเรียกว่าเป็นแรงบันดาลใจก็ได้และยังก่อให้เกิดความกล้าในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จมาแล้วมากมาย ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น จริจิง ลงทุนลงแรงกระทำในสิ่งนั้น เพื่อให้ผลงานหรือผลการกระทำบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (ภาวิไล เจริญพงศ์, 2547, หน้า 12)

จากการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระยะที่ผ่านมาปรากฏว่ายังไม่มี ความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงาน ที่รับผิดชอบประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงานผลประโยชน์คุณภาพของการปกครอง บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลตลอดจนปัจจัยทางสภาวะแวดล้อมอื่น ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงาน ยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2551, หน้า 29)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมหน้าทีในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและจัด กิจกรรมต่าง ๆ ตามหน้าที่กฎหมายกำหนดไว้ให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรยังมาประสบปัญหาหลายประการทั้งในแง่ของโครงสร้าง ระบบบริหารและในแง่กระบวนการ ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร (องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม, 2559, หน้า 8)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม จึงสนใจที่จะศึกษา ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัด ร้อยเอ็ด เพราะมีความเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของการดำเนินงานขององค์การ และมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมประสบความสำเร็จและเอื้อประโยชน์ให้แก่ประชาชนโดยตรง และ ข้อมูลจากผลการวิจัยที่จะได้รับสามารถเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะนำไปใช้ในการวางแผนแก้ไข หรือ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ดให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอ โพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาอุดม อำเภโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 74 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)(ยงุท โกยวรรณ, 2545, หน้า 55) สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก (Lottery Method) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 112) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยการทดสอบ F-test

6. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

6.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งห้าด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะหน้าที่การงาน

6.2 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับตามความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก คือสามอันดับแรก คือผู้บังคับบัญชาควรดูแลทุกข์สุขและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเองควรเพิ่มรายได้ หรือค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสม เพราะยังน้อยไม่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรมีการวางนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าในปัจจุบันผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมถึงผู้บริหารได้ส่งเสริมให้มีพัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ มีทักษะในการทำงานและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์และมีประสิทธิภาพในการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลศิริ จันทร (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอรามกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชรผลการศึกษาพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว ยังมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ อีกด้วย โดยสวัสดิการเป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกระบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ส่วนประโยชน์เกื้อกูลนั้น เป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน(2526, หน้า 250 - 251) กล่าวว่าเงินเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความพึงพอใจของบุคคล เกิดความพอใจของบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงได้แก่ ค่าจ้าง ส่วนทางอ้อมได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาลและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าการปฏิบัติงานในองค์กรผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีการสื่อสารเพื่อร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุภารกิจขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและ

ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่บุคลากร และในทางตรงกันข้ามก็ต้องรับฟังข่าวสารข้อมูล ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้สามารถประสานงานงานในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ในการวินิจฉัยตัดสินใจก็เป็นหน้าที่ๆสำคัญประการหนึ่งของผู้บังคับบัญชาและเป็นศิลปะอันหนึ่งในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการวินิจฉัยสั่งการที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others, 1959, pp. 115-133) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3) ด้านลักษณะหน้าที่การงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าการได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบที่ตรงกับความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน และเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีลักษณะงานที่สามารถกระทำได้โดยใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลศิริ จันทร (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชรผลการศึกษพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำอยู่ในระดับมาก

4) ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานและมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูง หรือการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โฉมสุตา ธรรมจิตต์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกมลา อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ตผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกมลา อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต ด้านความเจริญก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าการที่สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน มีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอยางชุมน้อยและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสุรินทร์ผลการวิจัยพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก

7.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

7.2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีวามจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่งถ้าผู้บริหารสามารถส่งเสริมบุคลากรในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการก็จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจส่งผลให้บุคลากรเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมที่มีเพศ มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรีผลการวิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า เพศ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7.2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ในการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุผลตามเป้าหมายหลัก ก็คือการหาวิธีเสริมสร้างการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยใช้แรงจูงใจ มาเป็นปัจจัยหนึ่งเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรีผลการวิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า อายุ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7.2.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการพัฒนาองค์กรของตนเองให้บรรลุเป้าหมายจึงทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรีผลการวิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า ประสบการณ์การทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอนาคู จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรรักษามาตรฐานนี้ไว้และนำไปพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในระดับสูงสุด โดยการวางแผนกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานที่เป็นระบบมีขั้นตอนที่ชัดเจนเพื่อเป็นการลดความล่าช้า ผิดพลาด และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น อีกทั้งควรมีการมอบหมายงานที่ท้าทาย และน่าสนใจต่อบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ คิดค้น พัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้นอีกด้วย

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.2.1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ดังนั้นควรทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ด้านลักษณะหน้าที่การงาน โดยการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยใช้วิธีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นสารสนเทศในการเสริมสร้างแรงจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อองค์กรและประชาชนได้มากที่สุด

8.2.2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการบริหารและการจัดการ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research/ PAR) โดยกำหนดให้บุคลากรเป็นผู้ร่วมวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นสารสนเทศในการสร้างบรรยากาศในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน

9. เอกสารอ้างอิง

- โหมสุตา ธรรมจิตต์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกลมา อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ชลศิริ จันท. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ดวงเพ็ญ ศรีพรหม. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ภาวิไล เจริญพงศ์. (2547). องค์ประกอบส่วนบุคคล บุคลิกภาพ 9 แบบ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยุทธ ไถยวรรณ. (2545). **พื้นฐานการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

รัชวลี วรวิ. (2548). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรม. (2551). **มาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม. (2559). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2557 – 2559**. ร้อยเอ็ด : องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม.

Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley and Sons.

10. คำขอบคุณ

ขอขอบพระคุณ รศ.อุดม พิริยสิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ ไกรสิน ดร.ประพิศ โบราณมูล นางสาวเพ็ญกมล เนาวงค์ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ดทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูลจนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ คุณประโยชน์อันพึงมีแก่การศึกษาค้นคว้า สารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีในส่วนของการศึกษาค้นคว้านี้แก่บุพการีชน ผู้มีพระคุณทั้งมวล ครู-อาจารย์ผู้เคยอบรมสั่งสอนแก่ผู้วิจัยทั้งในอดีตและปัจจุบัน