

บทความการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

วีระพล ชันตรี.

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ทั้งหมด จำนวน 53 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ค่าความเชื่อมั่น 0.799 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X}=4.03$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.01$) รองลงมา คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=4.00$) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.97$) ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X}= 3.77$)

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001และจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดต่างๆ ถึงวิธีการวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อนิยามศัพท์ให้ครอบคลุมกรอบความมุ่งหมายของงานวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำมาทำการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
3. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและทำการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด
4. ตรวจสอบความเที่ยงตรง
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) เท่ากับ 0.799

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี แบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ คะแนนการประมาณค่า ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจมาก
คะแนน	3	หมายถึง	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจน้อยที่สุด

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 มีอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.6 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 71.7 ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 49.1 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.3

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

3.1 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตามสถานภาพ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.5 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและน่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มี 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ใส่ใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน ซึ่งการใส่ใจถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจนี้ จะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานนอกพื้นที่ หรือในสำนักงานก็ตาม ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจนั้นก็คือผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้หน่วยงานและชุมชนมีความเจริญก้าวหน้าไม่ล่าหลัง และยังเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ได้อีกด้วย และเมื่อพิจารณาทางด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ให้ความสำคัญ ในเรื่องพัฒนาจุดเด่นของคนในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ถูกต้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพและสูงกว่ามาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เป็นแนวทางที่จะจูงใจให้พนักงานในองค์กรได้พัฒนาจุดเด่นของตนเอง เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนมพร แสนมีมา (2547: บทคัดย่อ). ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ด้านสวัสดิการและรางวัลตอบแทน 5) ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ จังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากค่าเฉลี่ย 2.88 ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.84 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย 2.69 ปัจจัยด้านสวัสดิการและรางวัลผลตอบแทนอยู่ในระดับ 26 ค่อนข้างน้อยค่าเฉลี่ย 2.24 และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ค่าเฉลี่ย 2.13 ตามลำดับ

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง มีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งได้ก้าวหน้ากว่าเดิมตามความสามารถ และมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ศุทธิณี อุตสาณนท์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจกับความต้องการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจสันติบาล พบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมบางตัว ได้แก่ การแบ่งส่วนงานความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน่วยงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะส่วนบุคคลบางตัว ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะส่วนบุคคลบางตัว ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

3. ด้านการยอมรับนับถือ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการยอมรับ นับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในความรู้ ความสามารถของท่านและไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำ รวมไปถึงเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถของท่าน ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมทิพย์ กาลธียนันท์ (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ใน ระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

4. ด้านลักษณะงานที่ทำ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านลักษณะงานที่ทำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีระบบเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและประมาณงานที่เหมาะสม ตลอดจน มีการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้นโดยยึดตามแบบมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ มุกดาสนิท (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจการรับรู้บทบาทกับการปฏิบัติงาน สาธารณสุขมูลฐานในเขตเมืองของบุคลากรสาธารณสุขเทศบาลพบว่า บุคลากรสาธารณสุขเทศบาลมีแรงจูงใจการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานในเขตเมืองอยู่ในระดับสูงวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์เข้ารับการอบรมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานในเขตเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอายุและด้านสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานในเขตเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับความนับถือยกย่องและการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีและประสบการณ์ระหว่างชุมชนซึ่งสามารถร่วมกันทำนุบำรุงการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานในเขตเมืองได้ร้อยละ 39.25 ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรเสริมแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะ

ในด้านการได้รับความนับถือยกย่องเพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขเกิดความพอใจในงานมากขึ้น คณะผู้บริหารเทศบาลควรรีความสำคัญในการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของบุคลากรสาธารณสุขเทศบาลทัดเทียมกับงานอื่น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ควรเตรียมประชาชนหรือเสริมแรงชุมชนให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานในเขตเมือง โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีและประสบการณ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้งานสาธารณสุขมูลฐานในเขตเมืองบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

5. ด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีอิสระในการวางแผนการทำงาน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามได้ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิจัย ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ

1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ได้รับบำเหน็จความดีความชอบตามความรู้ ความสามารถและความสำเร็จในงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง ควรจะกำหนดวิธีการวัดผลงาน หรือระบุวิธีการประเมินในการทำงานเพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มีโอกาสเปลี่ยนสายงาน ควรจะมีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม ควรมีกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนผู้บริหารระดับสูงควรมีหลักการในการประเมินผลงานบุคลากรที่มีความเสมอภาคและเป็นมาตรฐานควรสร้างโอกาสให้บุคลากรเท่าเทียมกันได้แก่ โอกาสได้เรียนรู้โอกาสในการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในด้านต่างๆจากหน่วยงานหรือองค์กรโอกาสได้รับการคัดเลือกให้เป็นบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมและมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาให้มีขีด

ความสามารถเพิ่มสูงขึ้นควรให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อเนื่องสนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรมีโอกาสได้สับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบทำให้มีโอกาสเรียนรู้งานในหน่วยงานหรือองค์กรเพิ่มมากขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งระดับสูงภายในหน่วยงานหรือองค์กร

3. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการยอมรับนับถือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านได้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง ควรจะจัดการประกาศพนักงานดีเด่นประจำเดือน โดยการโหวตจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เป็นแบบอย่างต่อเพื่อนร่วมงาน

4. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านลักษณะงานที่ทำ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพควรจัดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานและมีการแจ้งขอบเขตหน้าที่หรือ ความสามารถ (competency) ของงานให้ผู้ปฏิบัติได้รับทราบชัดเจน มอบอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ เหมาะสมตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

5. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ควรจะจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม ไม่กระทบต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุก 1 ปี แล้วนำเสนอให้ระดับผู้บังคับบัญชาการทราบ เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการทำงานได้ดีมากขึ้น

2. ควรนำผลการประเมินที่ได้มาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นเพื่อการพัฒนาคุณภาพการทำงาน