

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำผลมาสรุป ดังนี้

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

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม มี จำนวน 134 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ โควต้า โดยควบคุมการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วนระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งให้ได้สัดส่วนอย่างละเท่ากัน และใช้วิธีการเลือกสุ่มแบบสะดวก กระจายทั้ง 8 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือแบบสอบถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ และสายงานการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม รวม 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 38 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร Two-way ANOVA (F-test)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร อยู่ในระดับน้อย 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ และสายงานการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน พบว่า

2.1 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามที่มีสายงานการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอนาควน

จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีความเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

พบว่า ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลที่มีความเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

เงินเดือน คือ อัตราเงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันมากกว่านี้ ควรมีการกำหนดเงินเพิ่มที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานเช่น เบี้ยกันดาร นโยบายและการบริหารงาน คือ การบริหาร นโยบายควรมีความชัดเจน ให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น ควรให้พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ควรแยกการบริหารงานให้ชัดเจน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า คือ ควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับความก้าวหน้าเสมอ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม ไม่ควรกีดกันพนักงานส่วนตำบลภาพในองค์กร สภาพการทำงาน คือ ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวกสบาย ควรสร้างสำนักงานให้มีความเป็นธรรมชาติเช่น ประดับต้นไม้ ดอกไม้ ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ควรปรับปรุงสิทธิสวัสดิการ เช่น บ้านพัก โบนัส ควรมีรถโรงเรียนสำหรับบุตร พนักงานส่วนท้องถิ่น ความมั่นคงในงาน คือ ควรแยกแยะการเมืองท้องถิ่นออกจากข้าราชการ ควรสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ควรให้การยอมรับความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคาม ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคาม อยู่ระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลดังกล่าวจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยจากผลการวิจัย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาควิน จังหวัดมหาสารคาม เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า โดยอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือด้านเงินเดือน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายและการบริหาร แสดงให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นทั้งอายุ และตำแหน่งสายงานการดำรงตำแหน่ง มีภาวะของแรงจูงใจ ในการทำงานที่ยังคงอยู่ในระดับดี ไม่มากไม่น้อย ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงให้ความสำคัญกับพนักงานในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือฝ่ายบริหารที่มาจากสายการเมืองนำนโยบาย ไปดำเนินการตามหน้าที่ จึงเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดย พนักงานทุกคนต่างมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ต้องทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายของแต่ละตำแหน่ง

1.2 ในเรื่องเงินเดือน ก็ยังได้รับในอัตราที่ราชการอื่นได้รับไม่ว่าจะเป็นปริญญาตรี 15,000 บาท

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมในการเป็นหน่วยงานพัฒนาในระดับต้นของสังคม

1.4 มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการทำงาน

1.5 ในส่วนนโยบายในการบริหารงานก็ได้สร้างให้พนักงานส่วนตำบลรู้สึกขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ฉะนั้น ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ หมั่นหัต (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สัมพันธภาพและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสังคม ด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในชีวิต

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญชิตา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริย์ ไทรตระกูล (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมนนิง (Manning. 1997 : 4028-A) ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ฝ่ายบริหารในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัชเบอร์เกอร์ และการยอมรับนับถือเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และงานที่ทำนั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยกระตุ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัชเบอร์เกอร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ชุมชนถือว่าเป็นตัวค้ำจุนและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ โรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ

2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัย พบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จากผลการวิจัยอาจเป็นได้ว่า

2.1 ในช่วงของอายุของพนักงานส่วนตำบลนั้นในช่วง อายุต่ำกว่า 40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ นาควน จังหวัดมหาสารคาม โดยพนักงานส่วนตำบลอายุต่ำกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป ส่วนในสายงานการดำรงตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งสายบริหาร หรือสายงานผู้ปฏิบัติต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามกับ ไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน จึงสรุปได้ว่า

2.2 ในการทำงานในหน้าที่ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งอายุ และสายงานการดำรงตำแหน่งต่างปฏิบัติหน้าที่ในขอบเขตงานแต่ละสายงานอย่างเต็มที่ไม่ว่าอายุจะเท่าไรก็ตามด้วยเป็นหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนจึงทำให้อายุ และสายงานการดำรงตำแหน่งไม่มีปฏิสัมพันธ์กันในการมีส่วนทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม เพิ่มหรือลด

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ หมั่นหัด (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สัมพันธภาพและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงาน ไม่มี ความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูอยู่ชญา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่า พนักงานที่มีแตกต่างกันเห็นว่า ด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคม และด้านสวัสดิการไม่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเห็นว่า

การหมุนเวียนเปลี่ยนงานกันทำเพื่อสามารถทดแทนกันได้เมื่อมีการ โยกย้ายหรือลาออก และพอใจกับหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานที่มีรายได้ต่างกันพอใจกับหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันและผู้บังคับบัญชาให้เป็นธรรมชาติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญธิดา ประโยชริศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติ งานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 192-202) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน แรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ .05

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมุล บุตรา (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในการวิจัยเรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ทำให้ผู้วิจัยได้พบข้อเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์ต่อ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำ ในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ดังนั้นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินการดังนี้

1.1.1 ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงภาวะผู้นำของตัวเอง

1.1.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ภายในสำนักงานให้มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน

1.1.3 ลักษณะของงานที่ทำ ควรส่งเสริมงานที่ท้าทายความสามารถ

1.1.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน

1.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ควรส่งเสริมให้มีความความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยมีกิจกรรม โครงการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดี

1.2 ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ พบ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาแล้วพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุมากกว่า 40 ปี มีแรงงูใจต่ำสุด หรือกล่าวได้ว่าผู้ปฏิบัติงานอายุสูงขึ้นจะมีแรงงูใจต่ำ ดังนั้นควรดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 ควรปรับปรุงนโยบาย การสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปเพื่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

1.2.2 ควรกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติได้ทำให้อบรมผู้มาหมายให้มีความดีความชอบ

1.2.3 ควรสร้างความก้าวหน้าให้ผู้ปฏิบัติได้มี โอกาสขึ้นสู่ผู้บริหาร

1.3 ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า มีประเด็นอื่นๆที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ดังนี้

1.3.1 ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม

1.3.2 อัตราเงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันมากกว่านี้

1.3.3 การบริหาร นโยบายควรมีความชัดเจน ให้มีความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมทาง
การเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY