

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 13 แห่ง จำนวน 403 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงในประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542: 148-149) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่น โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของบรอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.8180

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้บริหาร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามไป เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากแบบสอบถามจำนวน 201 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หรือร้อยละ

4.2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลาง และให้ความเสมอภาคกับทุกคน รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน และควรพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานให้เป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 7 ด้านในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรในด้านต่างๆ และมีประเด็นที่จะเป็นข้อมูลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ นำไปวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจและขอเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการยอมรับนับถือจากหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก การได้รับคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นในด้านใดด้านหนึ่ง การได้รับรางวัล การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสิ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชารัตน์ รักทองแดง (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง

2. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน การให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน หน่วยงานมีการรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาของการทำงาน การยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานและพยายามเรียนรู้วิธีการทำงานของผู้ร่วมงานคนอื่น รวมทั้งบุคลากรพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมและยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางและให้ความเสมอภาคกับทุกคน คิดเป็นร้อยละ 32.00 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารที่วางตัวเป็นกลาง ไม่ลำเอียงให้กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งและให้ความเสมอภาคกับทุกคน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรและเกิดความภาคภูมิใจกับองค์กร ตลอดจนการนำไปใช้เพื่อการวิจัย ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมและยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม ดังนั้น ผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน เกิดความรู้สึกอบอุ่นและเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรในหน่วยงานมีการรับฟังปัญหาและปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาของการทำงาน ดังนั้น ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อรับฟังปัญหาในการทำงานและปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาของการทำงาน พร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องควรมีการพิจารณาเรื่องอัตราเงินเดือน รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานตลอดชีพ โบนัสประจำปีและสวัสดิการด้านอื่นๆ ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็นการสร้างความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่ได้ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ศึกษาเห็นว่า การทำงานบางครั้งต้องเกิดปัญหา อุปสรรค ดังนั้น ควรต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากร เพื่อนำผลการประเมิน ไปปรับใช้ในการทำงานต่อไป

2.2 ควรศึกษาบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติงานจริงของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อหน่วยงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานของผู้บริหาร และนำไปพัฒนาคนและพัฒนางานต่อไป