

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

Work Motivation of Personnel in Local Governments in Khu Muang District, Buriram Province

ศุภกาญจน์ ไชยพิพัฒน์¹ สถาพร วิชัยรัมย์²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

mai16022522@gmail.com

²อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

PJ8989@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกตามเพศ และสถานภาพตำแหน่ง 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 18 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างใช้ T-Test และ F-Test ส่วนข้อมูลที่ได้จากเทคนิคการสัมภาษณ์ใช้วิเคราะห์แบบอุปมา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม เพศ และสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ กระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถ ให้ความไว้วางใจกับผู้ปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำกว่าในการดำเนินโครงการหรือนโยบายที่มีความสำคัญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ชุมชน โดยมีการแบ่งงานอย่างชัดเจนและมีความเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในหน้าที่จะต้องชัดเจน และต้องลดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กรให้น้อยลง เนื่องจากการตำแหน่งผู้บริหารจะมีความก้าวหน้ากว่าผู้ปฏิบัติงานผลงานที่ออกมาดีส่วนมากผลตกอยู่ที่ผู้บริหารแต่นักถึงผู้ปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the Work Motivation of Personnel in Local Governments in Khu Muang District, Buriram Province. 2) To compare the opinions of Personnel in Local Governments classified by sex and location condition position. 3) To study the opinions and suggestions of the Work Motivation of Personnel in Local Governments in four aspects, success on the job, sides to respect, safety responsibility, and the progress in your career. The sample group included two samples of respondents. The size of the sample employed the table of Krejcie Morgan. A sample of 174 people were selected by Simple random sampling and 18 using interview Technique. The statistics used for data analysis were Frequency, Percentage and Standard Deviation. Compare the difference by using the T-Test and F-Test. The data collected by the interview using inductive analysis. The study found the Work Motivation of Personnel in Local Governments in overall was at high level. When compared the opinions of Personnel in Local Governments About the motivation to work classified by sex and location condition position, it was found that there was no difference in overall aspect. Some suggestions were found as follows: Management should focus on performance much. Encourage workers to their full potential efficacy, Trust lower level workers lower to carry out project or policy. To build confidence in the community, clearly and equally authorize, and reduce disparities within the organization for less. The executive will have progressed over the worker works out well most of the fall, but the management does not consider the worker.

Keywords: Work Motivation, Local Governments

1. บทนำ

ปัจจุบันสภาวะแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย รวมถึงสภาพการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจเป็นได้ทั้งโอกาส หรืออาจเป็นได้ทั้งภัยคุกคามต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้นหลายๆ องค์กรจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมในด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อสภาพแวดล้อมพร้อมที่จะรองรับกระแส การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งแรงขับเคลื่อนสำคัญที่มีผลอย่างมากต่อการพัฒนาในด้านการดำเนินงานต่างๆ ก็คือ บุคลากรที่พร้อมจะทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวก เช่นมีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้นและทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะ

ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงลบ เช่นมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อยชาทำกิจกรรมนั้นให้ผ่านไปไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งการทำให้บุคคลนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์กรจะต้องส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคคลเหล่านั้น ซึ่งปัจจุบันการสร้างและส่งเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากรขององค์กรมีด้วยกัน หลายปัจจัย เช่น ค่าตอบแทนสวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อระดับความต้องการด้านแรงจูงใจของบุคลากรทั้งสิ้น และนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง เพราะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้บุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร

การทำงานมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่จะปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ เป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่นๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ปัญญาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมต่างๆในการทำงาน หากมีแรงจูงใจในทางบวกก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาในเชิงบวก ในทางกลับกันหากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาในเชิงลบ จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างข้าราชการ พนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด(ชมพูนุท ศรีพงษ์, 2548, หน้า 25)

การกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นการปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างแท้จริง ดังนั้นการเข้ามามีส่วนทางการเมืองของประชาชนจึงเป็นกิจกรรมทางการเมืองที่สำคัญสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจที่ต้องการให้ประชาชนของท้องถิ่นได้มีการปกครองตนเอง โดยรัฐบาลต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักของการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการทำงานกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะการกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองให้เป็นไปตามกฎหมายบัญญัติโดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายในทุกองค์กร (โกวิท พวงงาม, 2550, หน้า 3)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีจำนวน 9 แห่ง และในจำนวน 9 แห่งนั้นมีอยู่ด้วยกัน 2รูปแบบ การปกครองคือ เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจทั้งที่เป็นข้าราชการการเมือง พนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างรวมทั้งสิ้นจำนวน 305 คน คนจำนวนนั้นต่างมีบทบาทหน้าที่ตามภารกิจที่กล่าวแล้ว

บุคลากรจำนวนมากได้มีการทุ่มเทเสียสละอุทิศตน ทำหน้าที่ด้วยความเข้มแข็งจนทำให้ภารกิจหลายๆ ประการบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารแต่มีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งที่ทำหน้าที่เหมือนเป็นกาฝากทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเนื่องข้อไปที่บางครั้งก่อให้เกิดความหนักใจกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบเรื่องนั้น การทำงานที่ขาดความรับผิดชอบ การทำงานที่ไม่มีความกระตือรือร้น ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากนิสัยส่วนตัวที่ปลูกฝังมานาน แต่อีกส่วนหนึ่งอาจมาจากแรงจูงใจในการทำงานหรือบางครั้งอาจไม่มีขวัญกำลังใจทำงานไปโดยไม่มี ความคาดหวัง ตามที่บุคลากรในหน่วยงานเดียวกันมีพฤติกรรมที่ต่างกันมีความคิดที่ต่างกันจึงเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ ทฤษฎี XY ของ Megreger (1960, pp. 215-217, อ้างถึงใน ทยุทธ เกษสาคร, 2544, หน้า 71) ได้เสนอสมมุติฐานธรรมชาติของมนุษย์ไว้ 2 ทฤษฎี คือ ถ้าธรรมชาติของบุคคลไม่มีความความ รับผิดชอบ เมื่อเจ้านายสั่งงาน เจ้านายนั้นจะต้องติดตามงานเป็นระยะหรือบ่อยๆจึงจะได้งานเสร็จ ลักษณะนี้เรียกว่า ทฤษฎี X แต่ถ้าเป็นธรรมชาติของบุคคลมีความรับผิดชอบผู้บริหารสั่งงานครั้งเดียว ไม่จำเป็นต้องติดตามเป็นระยะแต่งานก็กลับสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์จัดว่าเป็นกลุ่มของบุคคลที่อยู่ใน ทฤษฎี Y

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานองค์กรส่วน ท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสนใจที่จะ ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคู เมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้ผลการวิจัยแล้วผู้วิจัยจะทำ ผลการวิจัยเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและ พัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคูเมืองและที่อื่นๆทั่วประเทศ

2. คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามเพศ สถานสภาพตำแหน่ง มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอะไรบ้าง

3. วัตถุประสงค์เพื่อการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยจำแนกตามเพศ และสถานภาพตำแหน่ง

3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

4. สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีเพศ และสถานภาพตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จากการศึกษาการตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg(1987,p.302 อ้างถึงใน นิรมล กิตติกุล,2549, หน้า 39) ใน 4 ได้แก่ 1.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3.ด้านความรับผิดชอบ 4.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

2. ทำให้ทราบความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

3. เป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุงพัฒนาด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

7. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวนทั้งสิ้น 305 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ประเภท คือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม กรณีลูกจ้างประจำและพนักงานตามภารกิจ จะใช้ประชากร ซึ่งมีจำนวน 26 และ 55 คน ตามลำดับ ส่วนพนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่น ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน ได้สุ่มตัวอย่าง จำนวน 174 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับฉลาก

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดโควตา (Quota) จำนวน 18 คน ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ของอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 9 แห่งๆละ 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 18 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งๆละ 1 คนและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งๆละ 1 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ สถานภาพตำแหน่ง

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ แบบสอบถามได้มีการตรวจสอบคุณภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913 ส่วนแบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบมีโครงสร้างโดยกำหนดประเด็นหรือข้อความ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open - ended form)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

กรณีแบบสอบถามผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ส่งถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถาม จำนวน 174 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 174 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยมีการจดบันทึกและบันทึกเทปไว้ทุกกรณีและทุกคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม เพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ Independent sample t-test
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ One-way analysis of variance
5. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการตีความในรูปของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา หรือตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน โดยนำประเด็นย่อยมาพิจารณาความเหมือนกันความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุป แล้วบรรยายวิเคราะห์เป็นความเรียงเพื่อหาข้อสรุป

8. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกุเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ
2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกุเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกุเมืองจังหวัดบุรีรัมย์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการใช้เทคนิคสัมภาษณ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอกุเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ ในแต่ละด้าน มีดังนี้

4.1 ความคิดเห็นจากการใช้เทคนิคสัมภาษณ์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานส่วนมากปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเพราะทุกคนมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ทุกคนมีความยอมรับในตำแหน่งของแต่ละท่าน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถด้านความรับผิดชอบ บุคลากรส่วนใหญ่

ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทุกคนต่างมีความรับผิดชอบต่องานของตน มีความรับผิดชอบต่องานเป็นอย่างมาก ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเนื่องจากองค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถนำวุฒิมาปรับระดับเงินเดือนซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

4.2 ข้อเสนอแนะจากเทคนิคการสัมภาษณ์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ ให้มีความตรงต่อเวลา และกระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถ ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำกว่า ได้ลองพิสูจน์ฝีมือในการดำเนินโครงการหรือนโยบายที่มีความสำคัญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ชุมชน ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมีการแบ่งงานอย่างชัดเจนและมีความเท่าเทียมในงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือความก้าวหน้าในหน้าที่ที่จะต้องชัดเจนกว่านี้ เนื่องจากประเทศที่พัฒนาแล้วจะต้องมี สวัสดิ์การบำนาญข้าราชการ ลูกจ้างของรัฐจะต้องดีกว่านี้ ไม่ใช่เอารายได้มาไว้ด ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ยังมีความเหลื่อมล้ำมากเนื่องจากการตำแหน่งผู้บริหารจะมีความก้าวหน้ากว่าผู้ปฏิบัติ ผลงานที่ออกมาดีส่วนมากผลตกอยู่ที่ผู้บริหารแต่มุ่งถึงผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม

9. การอภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีประเด็นที่น่าสนใจที่ผู้วิจัยจะขออภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เป็นเพราะ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น อยู่บนพื้นฐานของปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐานของมนุษย์อยู่ในตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร การเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้รับผิดชอบในบทบาทและภาระหน้าที่ที่สำคัญขององค์กร และมีความรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัวสี ศรีอ่อน (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มความรู้ความสามารถ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ทางวิชาการ และความรู้พื้นฐานในการนำเทคโนโลยีในปัจจุบัน มาใช้ในการ

ปฏิบัติงาน ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร แสงไกร (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอเบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอเบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

2.2 จากผลการวิจัย ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้วนั้น จึงนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับความไว้วางใจและการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของจุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุสินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม พบว่า ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีการแบ่งตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ และมีปริมาณคน ปริมาณงานเพียงพอต่อภาระงาน จึงทำให้สามารถปฏิบัติงานความหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์กมล ญาณกาย (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอค้อม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่าด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2.4 จากผลการวิจัย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ โดยมีการให้บุคลากรเข้ารับการอบรม และร่วมประชุม รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนางาน พัฒนาองค์กรอยู่เสมอ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของจริญญา ครุพิพรม (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

3. การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ มีการอภิปรายผล ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และการจำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จึงนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

4.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรได้รับมอบหมายงานอย่างตรงความรู้ความสามารถ บุคลากรมีความสมัครสมานสามัคคี องค์กรมีการปกครองอย่างเป็นระบบ จึงทำให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับความยอมรับนับถือ คือ บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้ความไว้วางใจ มีการยอมรับนับถือ มีการช่วยเหลือกันอยู่เสมอ

4.3 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ คือ บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่องานของตน สามารถช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้กับชุมชนได้อย่างเต็มที่

4.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ ซึ่งก็ควรมีเกณฑ์การประเมินหรือมีมาตรฐานที่เป็นธรรม โปร่งใส และลดความเหลื่อมล้ำ พิจารณาความดีความชอบจากผลงานของแต่ละบุคคล

10. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีดังนี้

1. ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรมีการแบ่งตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถที่ศึกษามาและมีความถนัดของบุคลากร จึงทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ดังนั้นผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจงรักษาสิ่งดีๆนี้ไว้และทำให้ดียิ่งๆขึ้นไป

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรในหน่วยงานส่วนมากปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ทุกคนมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ทุกคนตั้งใจทำงานตามหน้าที่เป็นอย่างดีทำให้งานก้าวหน้าเร็วและบุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ทุกคนปฏิบัติงานเปรียบเสมือนพี่น้องมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ดังนั้นสำหรับผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ มีมาตรการเพื่อให้บุคลากรมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กาทิพย์ ศิริชมภู. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กนกพร แสงไกร. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จริญญาครุพิพทม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ).มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาลีสา สุคนธ์พงศ์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บัวสี ศรีอ่อน. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- ทิพย์ภิมล ญาณกาย. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอดงคำมวง จังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพศาล มะระพะฤกษ์วรรณ และคณะ. (2542). การจัดการพัฒนาองค์การทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.