



แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

Work motivation of employees of local government organizations
in Kumphawapi District Udon Thani Province

สมร สินทร

ยุภาพร ยูภาศ

สัญญา เคนาภูมิ

นักศึกษาปริญญาโท ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Samorn Sinthon

Yupaporn Yupass

Sanya kenaphum

M.P.A. Student (Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

E-mail : samorns112511@gmail.com

วันที่รับบทความ: 5 กันยายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ 25 กันยายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 26 กันยายน 2567

Received: September 5, 2024; Revised: September 25, 2024; Accepted: September 26, 2024

บทคัดย่อ

แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการให้บริการประชาชนในพื้นที่ การที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม ย่อมส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ T-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันกับทางสถิติ 3) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี กำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและท้าทาย สนับสนุนให้มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงาน จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพและเส้นทางการก้าวหน้าในงานที่ชัดเจน พิจารณาปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ส่งเสริมการสื่อสารและการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา กำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร จัดเตรียมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสะดวกสบาย และส่งเสริมการบริหารงานแบบเปิดเผยและโปร่งใส

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

Work motivation is a crucial factor that significantly impacts organizational performance, particularly in the context of local administrative organizations (LAOs) that play a vital role in providing public services to local communities. When employees are sufficiently and appropriately motivated, it naturally leads to increased organizational efficiency. This research aims to: 1) study the level of work motivation among employees of local administrative organizations in Kumphawapi District, Udon Thani Province; 2) compare the work motivation of these employees based on differences in gender, education level, position, and department affiliation; and 3) explore approaches to enhancing work motivation within these organizations. The sample consisted of 246 individuals, selected through stratified and simple random sampling methods. The research instrument was a Likert-scale questionnaire, and the data were analyzed using statistical methods such as frequency, percentage, mean, standard deviation, T-tests, and one-way ANOVA.

The findings revealed that: 1) the overall level of work motivation among LAO employees in Kumphawapi District, Udon Thani Province, was high; 2) there were no statistically significant differences in work motivation based on gender, education level, position, or department; and 3) strategies for improving work motivation included setting clear and challenging goals with measurable success indicators, encouraging employee feedback, developing clear career advancement plans, adjusting salary structures and benefits to align

with labor market standards, promoting communication and collaboration between employees and supervisors, implementing clear policies aligned with the organization's vision and mission, ensuring a safe and comfortable work environment, and fostering transparent management practices.

Keywords: Motivation; Performance; Local Government Organization

บทนำ

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในทุกระดับ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการได้อย่างอิสระและสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่ดีและมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรจะเป็นการนำแผนและนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารมักมีการปรับเปลี่ยนนโยบายเนื่องจากมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และผู้บริหารแต่ละสมัยมักมีแนวนโยบายที่แตกต่างกัน ดังนั้น บุคลากรจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ บางครั้งนโยบายของผู้บริหารอาจมีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการกระทำที่ผิดกฎหมายหรือผิดระเบียบที่เกี่ยวข้อง (สุเทพ เชาวลิศ, 2555, น. 4-8)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิอาจขาดต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย นอกจากแรงจูงใจส่งผลดีต่อการทำงานแล้วในอีกทางหนึ่งมีโอกาสที่จะก่อให้เกิดผลเสียได้ด้วยเช่นเดียวกันหากบุคลากร ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความท้อแท้ ขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายหน่ายในสิ่งที่ทำ ทั้งนี้การขาดประสิทธิภาพในการทำงานก่อให้เกิดช่องว่างในการแสวงหารายได้โดยมิชอบหรือเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อกอบโกยผลประโยชน์ส่วนตัวส่งผลเสียอันร้ายแรงแก่องค์กร ดังนั้นหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมบุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญาเสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วรรณอาวรรณ, 2557)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 15 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลกุมภวาปี เทศบาลตำบลพันดอน เทศบาลตำบลห้วยเกิ้ง เทศบาลตำบลปะโค เทศบาลตำบลกวางพันดอน เทศบาลตำบลเวียงคำ เทศบาลตำบลเชียงแหว เทศบาลตำบลหนองหว้า เทศบาลตำบลแซแล และองค์การบริหารส่วนตำบลตูมใต้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสือเพลอ องค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ องค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลี่และองค์การบริหารส่วนตำบลกุมภวาปี จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึก พบว่า ปัญหาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่ปัญหาที่พบบ่อย ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการไม่เพียงพอ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีรายได้ที่ต่ำกว่าภาคเอกชน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย หน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งมีสถานที่ทำงานที่ไม่เพียงพอ ขาดอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการทำงาน เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัดส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลที่ไม่ดี การขาดระบบรางวัลและการยกย่องที่เหมาะสม ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี, 2566) ดังนั้นจากที่กล่าวมา ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี เพื่อใช้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี เกิดแรงจูงใจในการทำงานจะช่วยให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ ในงานที่ทําเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานและทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

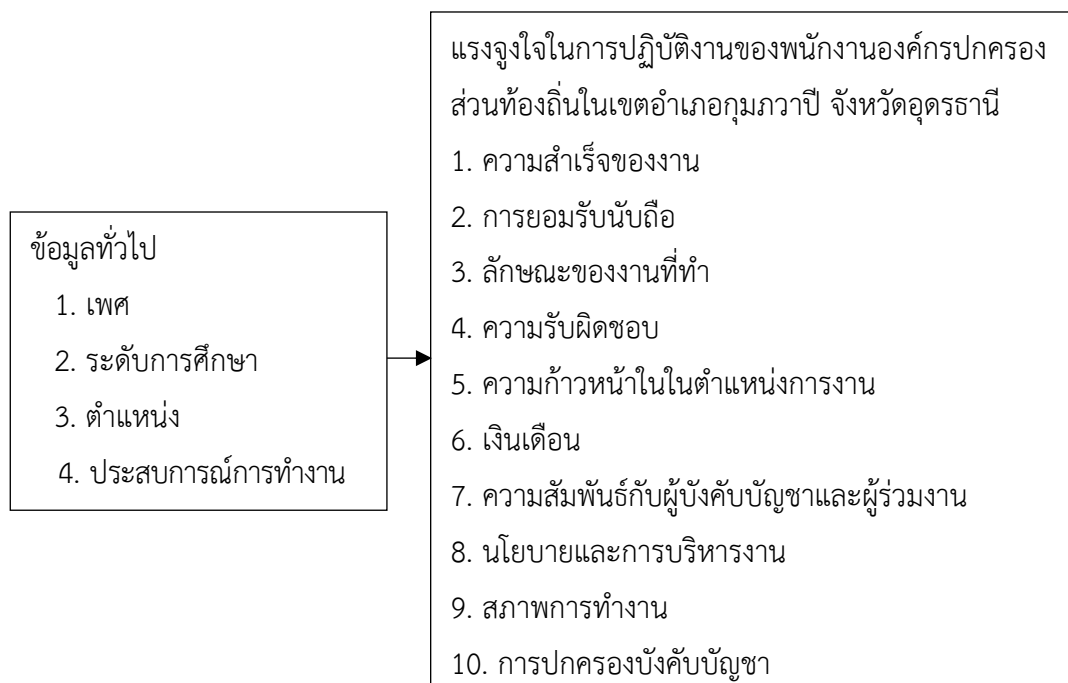
สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Frederick Herzberg, Barnard Mausner, and Barnard Snyderman (1959) ได้แก่ มากำหนดเป็นตัวแปรตาม ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ขอบเขตพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ของการวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 15 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลกุมภวาปี เทศบาลตำบลพันดอน เทศบาลตำบลห้วยเกิ้ง เทศบาลตำบลปะโค เทศบาลตำบลกวนพันดอน เทศบาลตำบลเวียงคำ เทศบาลตำบลเชียงแหว เทศบาลตำบลหนองหัว เทศบาลตำบลแซแล และองค์การบริหารส่วนตำบลตูมใต้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสือเพลอ องค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ องค์การบริหารส่วนตำบลผาสุก องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลี่และองค์การบริหารส่วนตำบลกุมภวาปี

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) (Frederick Herzberg, Barnard Mausner, and Barnard Snyderman, 1959) ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน
- 2) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ
- 4) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
- 5) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 6) ปัจจัยด้านเงินเดือน
- 7) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
- 8) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 9) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน
- 10) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 11) ความมั่นคงในการทำงาน

3. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 635 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี, 2566)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 246 คน โดยใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973, p. 727) คำนวณตามสัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

4. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
2. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับคืน
3. ลงรหัสในแบบสอบถาม ตามแบบการลงรหัส (Coding Form)
4. นำแบบสอบถามไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยกำหนดใช้ ดังนี้ (บุญชม ศรี

สะอาด, 2556, น. 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจง ความถี่ และร้อยละ

2. สถิติที่ใช้ในการการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศ ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันสถิติที่ใช้ ได้แก่ t-test (Independent Samples)

4. สถิติทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD. (Least Significant Different) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 119)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) และพรรณนาความ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.80	0.58	มาก	6
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.66	0.63	มาก	10
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.76	0.63	มาก	8
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.69	0.56	มาก	9
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.66	0.58	มาก	11
6. ด้านเงินเดือน	3.76	0.67	มาก	7
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	4.03	0.47	มาก	5
8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.31	0.54	มาก	2
9. ด้านสภาพการทำงาน	4.32	0.51	มาก	1
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.21	0.55	มาก	3
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.19	0.45	มาก	4
โดยรวม	3.94	0.56	มาก	-

จากตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.34$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.24$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.06$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.83$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.79$) ด้านลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.76$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.69$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด พบว่าการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอ กุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.56	.53	4.58	.62	-.21	.22
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.50	.54	4.57	.51	-.60	.68
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.48	.55	4.64	.45	-1.56	.09
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.43	.59	4.57	.45	-1.28	.07
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.49	.62	4.61	.48	-1.02	.10
6. ด้านเงินเดือน	4.55	.89	4.64	.90	-.99	.51
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	4.38	.92	4.41	.89	-.35	.50
8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.45	.78	4.36	.92	1.03	.01*
9. ด้านสภาพการทำงาน	4.57	.90	4.67	.93	-.96	.48
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.46	.77	4.49	.75	-.34	.92
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.35	.84	4.32	.65	-.51	.26
รวม	4.47	.72	4.53	.69	-1.102	.201

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอ กุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	.06	.235	.79
ภายในกลุ่ม	47.34	244	25		
รวม	47.46	246			

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.42	3	0.14	0.568	0.64
ภายในกลุ่ม	47.03	243	0.25		
รวม	47.45	246			

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.16	4	0.04	0.16	0.96
ภายในกลุ่ม	47.30	189	0.25		
รวม	47.46	246			

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.13	2	0.06	0.20	0.82
ภายในกลุ่ม	114.08	244	0.32	-	-
รวม	114.20	246	-	-	-

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติ

3. สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ดังนี้ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและท้าทาย สนับสนุนให้มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงาน จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรและเส้นทางการก้าวหน้าในงานที่ชัดเจน พิจารณาปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ส่งเสริมการสื่อสารและการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา กำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร จัดเตรียมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสะดวกสบาย และส่งเสริมการบริหารงานแบบเปิดเผยและโปร่งใส

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผล ไว้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ

1. คณะผู้บริหารได้ดำเนินการถ่ายทอดนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และเป็นระบบโดยมีการจัดประชุมประจำเดือนสำหรับหัวหน้าส่วนราชการเพื่อมอบหมายนโยบายการปฏิบัติงานและเกณฑ์ชี้วัดผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมหรือการพบปะกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การประชุมประจำเดือน รวมทั้งการถ่ายทอดนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มย่อยโดยแต่ละส่วน การบริหารจะจัดประชุมชี้แจงและมอบหมายภารกิจการปฏิบัติให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานภาคสนาม ซึ่ง

ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะทำการนิเทศและมอบหมาย งานก่อนออกปฏิบัติงานเป็นประจำทุกวัน

2. ผู้บริหารได้ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ทุกตำแหน่งและทุกระดับมีการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ และความสามารถของตนเอง เช่น การเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมและการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความร่วมมือ เช่น งานวันสำคัญและงานประเพณีต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร พิงไชย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร แยมบาล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สมมุติฐานที่ 2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ดังนี้

1. ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยดังกล่าว อาจเป็นเพราะว่า องค์กรมีนโยบายหรือวัฒนธรรมที่สนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทำให้พนักงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศแสดงความสามารถเท่าเทียมกัน มีการกระจายงานอย่างทั่วถึง มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการสร้างโอกาสในการเติบโตในสายงาน ทำให้พนักงานทุกคนมีแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา จุณณะปิยะ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยดังกล่าว อาจเป็นเพราะว่า องค์กรมีนโยบายและสวัสดิการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับพนักงานทุกคน ไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใด ทำให้พนักงานทุกคนได้รับสิ่งจูงใจ พนักงานทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานที่คล้ายกัน ไม่ว่าจะเป็นจากการได้รับการยอมรับในผลงาน บรรยากาศการทำงาน หรือการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พนักงานมีระดับการศึกษาต่างกันอาจมีความรู้และทักษะในการทำงานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้ว ประกอบกับในแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานได้มีกำหนดการอบรมพัฒนาทักษะบุคลากรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้มีความรู้ ทักษะ ส่งผลทำให้ความรู้สึกรักมั่นในการทำงานและแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สุรีย์พร พิงไชย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี พบว่า จำแนกตามตำแหน่ง มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยดังกล่าว อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายและการบริหารจัดการที่เน้นความเท่าเทียม และยุติธรรมสำหรับพนักงานทุกตำแหน่ง ทุกคนได้รับการสนับสนุนด้านการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในงาน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด รวมทั้งมีการมอบประกาศนียบัตรบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีสำหรับพนักงานทุกคน ซึ่งส่งผลให้พนักงานทุกคนมีแรงจูงใจ ในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐมน พหลทัฬ (2555, น. 97-99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง กมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ตำแหน่งที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี พบว่า จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยดังกล่าว อาจเป็นเพราะว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เท่าเทียมกันสำหรับพนักงานทุกหน่วยงาน ทำให้พนักงานทุกคน มีโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ มีโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้า ในอาชีพที่เท่าเทียมกันสำหรับพนักงานทุกหน่วยงาน อีกทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละหน่วยงานอาจไม่มีความแตกต่างกันมาก ทำให้แรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร พิงไชย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน จัดทำแผนการทำงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่วัดผลได้ ให้การสนับสนุนที่เพียงพอเพื่อให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเอง

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ยอมรับและชื่นชมความสำเร็จและความพยายามของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติพนักงานที่มีผลงานดีเด่น

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ จัดหางานที่มีความท้าทายและความหลากหลาย เพื่อไม่ให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ มอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีการมอบอำนาจให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานที่ทำ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และให้โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ จัดการอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเติบโตในตำแหน่ง

1.6 ด้านเงินเดือน ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับตลาดแรงงานและสภาพเศรษฐกิจมีการพิจารณาปรับเงินเดือนตามผลงานและความสามารถของพนักงาน

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ส่งเสริมการสื่อสารที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1.8 ด้านนโยบายและการบริหารงาน นำนโยบายที่โปร่งใสและเป็นธรรมมาใช้ในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกระบวนการทำงาน

1.9 ด้านสภาพการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้สะดวกสบายและปลอดภัยจัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยในการทำงาน

1.10 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาให้มีทักษะในการนำและจัดการทีมใช้หลักการปกครองที่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหาร

1.11 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ให้ความมั่นคงให้การสนับสนุนพนักงานในเรื่องสุขภาพและสวัสดิการ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี กับพื้นที่อื่นๆ เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจของพนักงานเทศบาล

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยการสนับสนุนจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาศ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัณญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล รวมถึงขอบคุณพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดี สุดท้ายนี้ ข้าพเจ้าขอขอบคุณคุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว และที่คอยให้กำลังใจตลอดระยะเวลาของการทำวิจัย ผลงานวิจัยนี้ขอมอบแด่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้การศึกษาแก่ข้าพเจ้าด้วยความเคารพอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

- จิราพร แยมบาล. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์เชอร์นนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ณัฐมน พหลทัฬห. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง กมลาไสย
จังหวัดกาฬสินธุ์. ปรินญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับ
ปฏิบัติงาน สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี. (2566). รายงานประจำปี 2566 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด
อุดรธานี. อุดรธานี: ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี.
- สุเทพ เชาวลิ. (2555). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- สุพัตรา จุณณะปิยะ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบางเลน จังหวัด
นครปฐม. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 6(1).
- สุมาลี แสงสว่าง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักของบุคลากร ในกรม
ราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรีย์พร พิงไชย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใน
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. ปรินญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner and Barbara Bloch Snyderman. (1959). *The motivation
to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.