



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

The personnel's working motivation of Local Government in
Mahachanachai district, Yasothon province

ภัทรธิดา พิเคราะห์แน้*

ยุภาพร ยุภาศ และเสาวลักษณ์ นิกรพิทยา**

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงานรวมถึงศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย จำนวน ๑๘๓ คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane และวิธีการสุ่มอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๔ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent sample) และ F-test (One Way ANOVA) และข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ระดับมากที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบเงินเดือน การยอมรับนับถือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ทำ นโยบายและการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ตามลำดับ

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

** อาจารย์ที่ปรึกษา



๒. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ดังนี้ ควรมอบรางวัลสำเร็จผู้ที่มีผลงานการปฏิบัติที่โดดเด่นส่งเสริมการออกชุมชนเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและการยอมรับจากประชาชนมอบหมายงานควรคำนึงถึงขีดความสามารถของบุคลากรเป็นหลักกระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างเหมาะสมและยุติธรรมส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพราชการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับฐานะความเป็นอยู่ของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีใช้ข้าราชการนโยบายการบริหารควรเน้นที่ผลงานของบุคลากร มากกว่าการเน้นวิธีการทำงานและจัดสภาพแวดล้อมให้ดูรื่นเริง สวยงามประทับใจ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to study and to compare the personnel's working motivation of Local Government in Mahachanachai district, Yasothon province classified by gender, age, education and working experience, including the useful suggestion about how to develop the working motivation. The sample was 183 personnel working at Local Government in Mahachanachai district, Yasothon province; they were selected by the cluster random sampling. The instrument was the five rating scale questionnaire with 0.84 of reliability. Statistics for analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test (Independent sample), F-test (One Way ANOVA). The qualitative data was analyzed by the Content Analysis.

The research results were found as follows:

1. The personnel's working motivation of Local Government in Mahachanachai district, Yasothon province as overall and all aspect were at high level, sorting mean from highest to lowest; the progressive in their career, the success in performance, the commanding, the responsibility, the salary, the recognition, the working environment, the nature of the work, the policy and management, and the relationships with other respectively.



2. The personnel's working motivation of Local Government in Mahachanachai district, Yasothon province classified by gender, age, education and working experience as overall was indifferent by statistical significant at .05 levels.

3. The useful suggestions found that; there should be reward for whom done outstanding work practices, encourage to meet the public for building a participation and acceptance, assignments the jobs should take into account the capabilities of personnel, distribution of responsibilities to appropriate personnel and fair, support the staff to have an opportunity getting the progress in career, provide the appropriate welfare for personnel especially the one who are not civil servants, the management policy should focus on contribution of personnel rather than focusing on how it works, and provide an environment that looks festive, beautiful, and impression.

Keyword; Working Motivation

๑. บทนำ

การกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับเป็นการปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างแท้จริง ทั้งนี้ นับว่าเป็นการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นกิจกรรมทางการเมืองที่สำคัญ สำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจที่ต้องการให้ประชาชนของท้องถิ่นได้มีการปกครองตนเอง โดยรัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ตามหลักของการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะการกำหนดอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองให้เป็นไปตามกฎหมายบัญญัติโดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมาย^๑ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานของราชการหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดคลุกคลีอยู่กับประชาชนในการทำงานบางอย่างต้องทำร่วมหรือเกี่ยวข้องกับประชาชน ดังนั้น แล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงถือได้ว่าทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและเป็นองค์กรที่ทราบถึงความ

^๑โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๐), หน้า ๓.



ต้องการของประชาชนมากที่สุด ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญส่งต่อไปยังส่วนกลางเพื่อหาแนวทางในการตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

อย่างไรก็ตาม ผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงถือว่ามีผลสำคัญมาก หากพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั่วประเทศทุกคน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกื้อหนุนให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายของรัฐบาล และเป็นที่ยอมรับว่าการทำงานในองค์กรต่างๆ นั้น บุคลากรในองค์กรจะต้องมีใจรักงานที่ตนรับผิดชอบในด้านต่างๆ หากบุคลากรในหน่วยงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ลดความสนใจในงานเกิดความถดถอยในการปฏิบัติงานทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลงสถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคงและเกิดผลร้ายต่างๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน ไม่รักงาน และหนีงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญในการที่จะให้สมาชิกขององค์กรมีความเต็มใจ มีความตั้งใจ ที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อบุคลากรมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานนั้นๆ และบุคลากรจะใช้ความสามารถที่จะทำงาน อันนั้นได้สำเร็จโดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทน^๒ และอีกประการหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็นเครื่องช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายกระตุ้นบุคคลให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยันกระตือรือร้นทั้งยังอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วยและในการทำงานใดๆ นำไปสู่การแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ตามโครงสร้างการบริหารงานใหม่ ปรับบทบาทหน้าที่ของตนให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนและจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร^๓

แรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรแรงจูงใจคือสิ่งเร้าที่มากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อจะได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นกำลังใจที่จะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ องค์กรกำหนดไว้ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนสำคัญในการช่วยสร้างเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร

^๒พิทยา บวรวัฒนา, *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, ๒๕๔๗), หน้า ๙๐.

^๓สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๓๒๐-๓๒๕.



เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งใจเดียวกันของ บุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น เกิดความเชื่อถือและศรัทธาในองค์กร สร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้การ ปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น^๕

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย ที่ได้จัดทำขึ้นสำหรับใช้ในการบริหารงานให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ มหาชนะชัย มีความพร้อมที่จะให้บริการประชาชนในพื้นที่อย่างเต็มที่ มีสุขภาพกายและ สุขภาพใจที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มุ่งมั่นที่จะ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหา ชนะชัย มีบุคลากรหลายประเภท ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งแต่ละประเภทก็จะมีสิทธิ ประโยชน์ที่จะได้รับแตกต่างกันไป อาจเป็นตัวแปรที่ส่งผลถึงแรงจูงใจและประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย มีแรงจูงใจต่อการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและเพื่อทราบความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย ซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการบริหาร จัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

๒. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

^๕ลัดดา กุลนันทน์, แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.), (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔), หน้า ๗.

^๕นรา สมประสงค์, การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยทางการบริหารการจัดการศึกษาใน ประมวล สารชุดวิชาการวิทยานิพนธ์ ๒, หน่วยที่ ๕, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๕๘.



๓. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธรจำนวน ๓๓๖ คน ประกอบด้วย (ข้อมูลจากอัตรากำลังบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอมหาชนะชัย) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑๘๓ คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane⁶ และวิธีการสุ่มอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random sampling) การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบ t-test (Independent sample) และ F-test (One Way ANOVA) และข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

๔. สรุปผลการวิจัย

๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x=๓.๙๐$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($x=๔.๐๕$) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($x=๓.๙๕$) การปกครองบังคับบัญชา ($x=๓.๙๔$) ความรับผิดชอบ ($x= ๓.๙๒$) เงินเดือน ($x=๓.๙๐$) การยอมรับนับถือ ($x=๓.๙๐$) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($x=๓.๘๙$) ลักษณะของงานที่ทำ ($x=๓.๘๔$) นโยบายและการบริหาร ($x=๓.๘๓$) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ($x=๓.๗๔$) ตามลำดับ

๒. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร ดังนี้ ควรมอบรางวัลสำเร็จผู้ที่มีผลงานการปฏิบัติที่โดดเด่นส่งเสริมการออกชุมชนเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและ

⁶Yamane, Taro, *Statistics : An Introductory Analysis*, 3rd ed, (Newyork : Harper and Row Publication, 1973).



การยอมรับจากประชาชนมอบหมายงานควรคำนึงถึงขีดความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก กระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างเหมาะสมและยุติธรรมส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาส ได้รับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพราชการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับฐานะความเป็นอยู่ของบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรที่มีใช้ข้าราชการนโยบายการบริหารควรเน้นที่ผลงาน ของบุคลากรมากกว่าการเน้นวิธีการทำงานและจัดสภาพแวดล้อมให้ดูรื่นเรียง สบายงาม ประทับใจ

๕. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

๑. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

๑. ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เป็นไปอย่างญาติมิตร เพื่อจะก่อให้เกิดความรักสมัครสามัคคีที่ดีต่อกัน

๒. การมอบหมายงานควรดำเนินการบนพื้นฐานความถนัดและภาระความ รับผิดชอบที่ไม่เลื่อมล้ำจนเกินไป เช่น บางคนปฏิบัติงานเก่งก็มักจะมอบหมายงานให้อย่าง เดียว การมอบหมายแบบนี้ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการพิจารณาความดีความชอบให้กับ บุคลากรคนนั้นอย่างเป็นธรรม

๓. การกำหนดนโยบายตลอดจนการแปลงนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารควร คำนึงถึงความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หมายถึงการประชุม ปรึกษาหารือความเป็นไปได้ของการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายที่จะตามมาเมื่อ ได้มอบหมายภารกิจไปแล้ว ภารกิจนั้นจะต้องถูกนำไปปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จในที่สุด

๔. ควรจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น แสงสว่าง ให้มีความเหมาะสม ซึ่งหากแสงสว่างไม่มีความเหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อความเจ็บป่วยทางสายตา เป็นต้นว่าหากแสงสว่างในห้องทำงานน้อยจนเกินไปอาจจะทำให้บุคลากรสายตาสั้นก็ได้

๕. ควรมอบรางวัลสำเร็จผู้ที่มีผลงานการปฏิบัติที่โดดเด่น ส่งเสริมการการออก ชุมชนเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและการยอมรับจากประชาชน มอบหมายงานควรคำนึงถึงขีด ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก กระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างเหมาะสมและ ยุติธรรม ส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพราชการ จัด สวัสดิการที่เหมาะสมกับฐานะความเป็นอยู่ของบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรที่มีใช้ข้าราชการ นโยบายการบริหารควรเน้นที่ผลงานของบุคลากรมากกว่าการเน้นวิธีการทำงาน และจัด สภาพแวดล้อมให้ดูรื่นเรียง สบายงามประทับใจ

๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร เพื่อผล



การศึกษาจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์การ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงมูลเหตุแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงรูปแบบ โครงสร้าง และการบริหารงานต่อไป

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

๑) หนังสือ :

- โกวิทย์ พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๐
- นรา สมประสงค์. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยทางการบริหารการจัดการศึกษาใน
ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ ๒. หน่วยที่ ๕. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัย
ธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔.
- พิทยา บวรวัฒนา. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภะ
การพิมพ์, ๒๕๔๗.
- ลัดดา กุลนันทน์. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.). คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัย
บูรพา, ๒๕๔๔.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
๒๕๒๖.

๒. ภาษาอังกฤษ

1) Book :

- Yamane, Taro. *Statistics : An Introductory Analysis*. 3rd ed. Newyork : Harper
and Row Publication, 1973.