

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ และเปรียบเทียบกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชีจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ของบุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ค่า t-test และความแปรปรวนทางเดียวทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

- 1 สรุปผลการวิจัย
- 2 อภิปรายผล
- 3 ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชี

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ จำนวน 222 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.60 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 14.40 ส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมาคือช่วงอายุ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.80 และอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.80 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 62.20 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 27.00 ลำดับต่อมาคืออนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 7.70 และมีธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คิดเป็นร้อยละ 3.20 เป็นข้าราชการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 73.90 รองลงมาคือลูกจ้างชั่วคราวคิดเป็นร้อยละ 12.60 ลำดับต่อมาคือลูกจ้างประจำคิดเป็นร้อยละ 8.10 และพนักงานราชการคิดเป็นร้อยละ 5.40 มีระดับตำแหน่ง 5 - 6 มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 39.60 รองลงมาคือระดับ 3 - 4 คิดเป็นร้อยละ 26.10 ลำดับต่อมาคือระดับ 7 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.50 และระดับ 1 - 2 คิดเป็นร้อยละ 15.80 มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 52.30 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.00 ลำดับต่อมาคือมีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.80 และประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.90 มีรายได้ 10,001 - 15,000 บาทมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 49.10 รองลงมาคือมีรายได้ 15,001 - 20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 25.70 ลำดับต่อมาคือมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.40 และมีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.80

ตอนที่ 2 กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชี

จากการศึกษาระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยการหาค่าเฉลี่ย เป็นรายข้อและรายด้าน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 222 คน สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ งานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่

มันคงและสามารถช่วยดำรงชีพอยู่ได้ตามศักยภาพ รองลงมาคือตำแหน่งที่ท่านทำถือว่ามีความสำคัญในหน่วยงาน งานที่ท่านทำมีหลักประกันความ งานที่ท่านทำไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตและครอบครัว ท่านมีความเชื่อมั่นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บังคับบัญชาให้การดูแลและปกป้องในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน รองลงมาคือท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตลอดทั้งตามเวลาที่กำหนด ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โครงสร้างการบริหารงานในองค์กรมีความชัดเจนและเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหน่วยงานมีการบริหารจัดการและพัฒนาด้วยความโปร่งใสมีความยุติธรรม

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ท่านเชื่อมั่นในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมาคือตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความสำคัญส่งผลในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านจะได้รับความก้าวหน้าไม่น้อยไปกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ และหน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านตลอดไปเพราะมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีความสะดวกในการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน รองลงมาคือท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานของท่านมีมาตรการในการป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัย หน่วยงานของท่านมีการจัดพื้นที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงานของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม

หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับพื้นที่ปฏิบัติงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ท่านได้รับการลาภ ลาป่วย ลาพักผ่อนตามสิทธิ รองลงมาคือ ท่านได้รับสวัสดิการค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรตามสิทธิ หน่วยงานของท่านมีกองทุนหรือสวัสดิการอื่นเหมาะสมต่องานที่ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ สวัสดิการที่ได้รับจากเหตุนายจ้างหรือเสียชีวิตบำนาญตกทอด มีความเหมาะสม การปรับเงินเดือน ค่าตอบแทนและเงินช่วยเหลือค่าครองชีพมีความเหมาะสมในแต่ละปี ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมในการทำงานล่วงเวลา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม

แม้ค่าตอบแทนที่ได้จากแบบสอบถามในเรื่องระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ข้างต้น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความหมายถึงระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ คืออยู่แล้วแต่อย่างไรก็ตามมีบุคลากรจำนวนหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 9.91 ได้เสนอแนะในประเด็นต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มกำลังขวัญอันจะเป็นองค์ประกอบที่น่าสนใจสำหรับผู้บริหารนำไปพิจารณาต่อไป มีดังต่อไปนี้

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้การดูแลและปกป้องในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานการเงินและบัญชี

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรที่จะบริหารงานให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมาย ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรในทุกๆ ด้านทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท มีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับ ควรมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งให้มีความเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรเน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มความสามัคคีในหมู่คณะและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรปรับเงินเดือน ค่ารักษาพยาบาลให้เหมือนกับข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ควรมีเงินประจำตำแหน่งสำหรับนักวิชาการเงินและบัญชี ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนในกรณีทำงานล่วงเวลา ควรมีเงินโบนัสประจำปีเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ค่า t-test และความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 222 คน สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

บุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 3.98 ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชีระหว่างเพศชายกับเพศหญิงพบว่า บุคลากรเพศชายกับเพศหญิงมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก การที่กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชี อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในหน่วยงาน และการทำงานกับส่วนราชการเป็นงานที่มีความมั่นคงสามารถดูแลครอบครัวได้ตามศักยภาพ ซึ่งแตกต่างกับการวิจัยของพีระพงษ์ กมลเสถียร (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยสอมทอด อำเภอวังสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง และการวิจัยของลักคณา ไสรส (2552) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ประมาณร้อยละ 74 มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ ส่วนงานวิจัยอื่นมีสถานภาพการทำงานเป็นเพียงพนักงานจ้าง

1.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก การที่กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชี อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินและ

บัญชีได้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถของตนเอง งานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง ทันตามเวลาที่กำหนด และมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแตกต่างกับการวิจัยของอรอุมา ศรีวาริรัตน์ (2553) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า พนักงานจ้างของเทศบาลนครนนทบุรีมีระดับขวัญและกำลังใจด้านความพึงพอใจในงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากความแตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างในด้านสภาพการทำงานระหว่างข้าราชการกับพนักงานจ้าง แต่สอดคล้องกับการวิจัยของศราวุธ เชื้อไพบูลย์ (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีสภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการเหมือนกัน

1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก การที่กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชี อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเชื่อมั่นในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตำแหน่งนี้มีความสำคัญส่งผลในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และตำแหน่งนี้จะได้รับความก้าวหน้าไม่น้อยไปกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ซึ่งแตกต่างกับการวิจัยของพีระพงษ์ กมลเสถียร (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของพนักงานเทศบาลตำบลชัยสมรทอด อำเภอวังสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยของพีระพงษ์ กมลเสถียร (2551) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างทั่วไปจึงทำให้มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในครั้งนี้

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก การที่กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชี อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ มีอุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยที่ดี ซึ่งแตกต่างกับการวิจัยของณฐพรรณ จักรบุตร (2550) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรถ่ายโอนมาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากความไม่พอใจของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แต่สอดคล้องกับการวิจัยของศราวุธ เชื้อไพบูลย์

(2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีสภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

1.5 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรการเงินและบัญชีมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก การที่กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชี อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการที่บุคลากรได้รับสวัสดิการ ไม่ว่าจะเป็นค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อนและยังมีกองทุนหรือสวัสดิการอื่นๆ ให้กับบุคลากร ซึ่งแตกต่างกับการวิจัยของณัฐพรณ จักรบุตร (2550) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรถ่ายโอนมาเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านความเหมาะสมของรายได้ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง และการวิจัยของลักคณา โสรส (2552) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพการทำงานเป็นเพียงพนักงานจ้างซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการของงานวิจัยในครั้งนี้

2. จากการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผลปรากฏว่า บุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้แตกต่างกันมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างเพศไม่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกับการวิจัยของทิพย์ประภา ทองสี (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารให้

ความสำคัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน งานบางอย่างก็ให้ความสำคัญกับเพศหญิง เช่น งานด้านเอกสาร และงานบางอย่างก็ให้ความสำคัญกับเพศชาย เช่น งานออกตรวจราชการ แต่สอดคล้องกับการวิจัยของ ลักคณา โสรส (2552) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงถึงประมาณร้อยละ 85 และเป็นเพศชายเพียงร้อยละ 15

2.2 บุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรการเงินและบัญชีไม่ว่าจะอายุน้อยหรือว่าอายุมากจะรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงาน และมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ตะวัน สิลป์ประกอบ (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบล ที่มีอายุต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีไม่แตกต่างกัน และการวิจัยของทิพย์ประภา ทองสี (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่าข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรไม่ว่าจะอายุน้อยหรือว่าอายุมากจะรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงาน และมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเหมือนกัน

2.3 บุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ ซึ่งแตกต่างกับการวิจัยของอรอุมา ศรีวาริรัตน์ (2553) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า ตัวแปรที่มีผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา และการวิจัยของลักคณา โสรส (2552) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างของลักคณา โสรส (2552) ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีขวัญและกำลังใจมากกว่าระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า

2.4 บุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรการเงินและบัญชีที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน ต่างก็มองถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างกับการวิจัยของอรอุมา ศรีวาริรัตน์ (2553) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลนครนทบุรี พบว่า ตัวแปรที่มีผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ได้แก่ ประเภทของพนักงานจ้าง ทั้งนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันทำให้มีความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานที่ต่างกัน แต่สอดคล้องกับการวิจัยของทิพย์ประภา ทองสี (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสมีด อำเภอลดบุรี จังหวัดชลบุรีพบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรการเงินและบัญชีที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน ต่างก็มองถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรการเงินและบัญชีในการวิจัยครั้งนี้มีสถานภาพเป็นข้าราชการเป็นส่วนใหญ่ร้อยละ 73.90 ซึ่งแตกต่างกับการวิจัยของลักขณา โสรส (2552) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าในขณะที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับของตำแหน่งต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และการวิจัยของตะวัน สิลป์ประกอบ (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสองงานวิจัยนี้แตกต่างจากงานวิจัยในครั้งนี้นั้นมีสถานภาพในการทำงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง

2.6 บุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุงานใกล้เคียงกันคิดเป็นประมาณร้อยละ 52 บุคลากรการเงินและบัญชีไม่ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อย

ต่างก็มีความรักและความผูกพันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของทิพย์ประภา ทองสี (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสมีด อำเภอชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และการวิจัยของอรอุมา ศรีวาริรัตน์ (2553) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า พนักงานจ้างเทศบาลนครนนทบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสองงานวิจัยนี้ส่วนใหญ่มีอายุงานใกล้เคียงกัน

2.7 บุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรการเงินและบัญชีที่มีรายได้ต่างกัน ต่างก็ได้รับสวัสดิการ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพียงพอต่อการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวเหมือนกัน ซึ่งแตกต่างกับการวิจัยของลักขณา ไสรส (2552) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างครั้งนี้มีสถานภาพในการทำงานเป็นพนักงานจ้างที่ไม่ใช่ข้าราชการ แต่สอดคล้องกับการวิจัยของตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบล ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน ต่างก็ได้รับสวัสดิการ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพียงพอต่อการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวเหมือนกัน

ข้อเสนอแนะ

แม้คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามในเรื่องระดับกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ข้างต้น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความหมายถึงระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ถืออยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตามมีบุคลากรจำนวนหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 9.91 ได้ให้ข้อเสนอแนะบางประการที่

อาจจะเป็นประโยชน์สำหรับบางองค์กรที่จะนำไปพัฒนากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชีของตน ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวนี้มีดังต่อไปนี้

1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้การดูแลและปกป้องในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานการเงินและบัญชีเพิ่มขึ้น และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน
2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรที่จะบริหารงานให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมาย มีความเสมอภาค มีความยุติธรรม มีความโปร่งใส ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรในทุกๆ ด้านทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และควรให้ความสำคัญในเรื่องการมอบหมายงานให้เหมาะสมตรงกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถของบุคลากร
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับทุนการศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับ และควรมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งให้มีความเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร ควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มความสามัคคีในหมู่คณะและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ควรจัดในวันหยุดราชการเป็นประจำเพราะจะทำให้บุคลากรไม่มีเวลาพักผ่อนเท่าที่ควร
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรปรับเงินเดือน ค่ารักษาพยาบาลให้เหมือนกับข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนในกรณีทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสม ควรมีเงินโบนัสประจำปี และควรมีเงินประจำตำแหน่งสำหรับนักวิชาการการเงินและบัญชี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้บริหารนำมาประกอบการพิจารณาวางนโยบายในการบริหารงานบุคคลให้ครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นเกี่ยวกับกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น