

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมุติฐานการวิจัย
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ

#### 1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน

#### 2. สมมุติฐานการวิจัย

2.1. พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจ การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.2. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่คุณลักษณะของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จำแนกเป็น

#### 3.1.1 ระดับการศึกษา

- 1) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.
- 2) ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส.
- 3) ปริญญาตรีขึ้นไป

#### 3.1.2 ประเภทพนักงาน

- 1) พนักงานส่วนตำบล
- 2) ลูกจ้างประจำ
- 3) พนักงานจ้างตามภารกิจ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีของเฮร์เบอร์ก

#### 3.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงาน

#### 3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

#### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม เป็นคำถามที่ใช้ประมาณค่า กำหนดอำนาจการจำแนกออกเป็น 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล

#### 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติ F-test (One-Way ANOVA) ในการตรวจสอบสมมุติฐาน

#### 7. สรุปผลการวิจัย

7.1 แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและ การบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้าน

ลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

7.2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันของระดับการศึกษาประเภทพนักงาน พบว่า

7.3 พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

7.4 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวมพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มี ประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## 8. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้ ผลการวิจัยที่พบไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระพงศ์ จุ่มณี (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกัน ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับ ธนธิดา ดิษยบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับธรรววรรณ พลหาญ (2543 : 117) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเฉพาะประเด็นวิธีการ และขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้นฝ่ายบริหารควรพิจารณาปรับปรุงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดสัดส่วนและระบบงานให้มีความดีความชอบของแต่ละสายให้เป็นอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม มีความเสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย และไม่สอดคล้องกับ ชนัญธิดา ประโยชรีด (2547 : บทคัดย่อ) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุดด้านความสำเร็จของงาน

จากผลการวิจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนตำบลได้รับแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดย พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินโบนัสคนละไม่เกิน 3 เท่า ของอัตราเงินเดือนค่าจ้างทุกปีงบประมาณ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการส่งเสริมในด้านการให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงานที่ตรงสายงาน เพื่อเพิ่มความรู้ ความถนัด ความชำนาญ ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่าง

ต่อเนื่อง และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับลูก อาจเป็นเพราะว่า สายงานบางสายงานมีความก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำซึ่งระยะเวลาในการครองตำแหน่งนาน มีข้อกำหนดด้านการศึกษา และการกำหนดตำแหน่งไว้กับระดับเงินเดือน อธิบายว่า การพิจารณาขึ้นเงินเดือนแต่ละปีงบประมาณ ได้ขึ้นเงินเดือนไม่ถึงขึ้นเงินเดือนที่จะต้องเลื่อนระดับขั้นการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานส่วนตำบลบางครั้งขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานอันมีผลต่อแรงจูงใจ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับลูกของพนักงานส่วนตำบลค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานหน่วยงานอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนตำบลเริ่มรับราชการโดยมีเงินเดือนเริ่มต้นตั้งแต่ระดับ 1 อันมีผลต่อการได้รับสวัสดิการในด้านอื่น ๆ ด้วย

สมมติฐานที่ 2 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบทางสถิติ พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ระหว่างการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 และพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงาน แตกต่างกัน ระหว่างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ มีความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็น รายด้าน พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงานอยู่ในระดับแตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยดังกล่าว ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้ ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับ ธีระพงษ์ จุยมณี (2532 : บทคัดย่อ) พบว่าเพศ ตามปัจจัยกระตุ้นโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ชนัญธิดา ประโยชริค (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา ประเภทพนักงานแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม้จะมีระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ที่แตกต่างกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วถูกกำหนดโดย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นฝ่ายตรวจสอบการ ปฏิบัติงานจึงทำให้การปฏิบัติงานทำงานเป็นทีม ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ ผลการปฏิบัติงานเป็นผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนั้นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของบุคคลคณะเดียวกัน คือ ผู้บริหาร ซึ่งนโยบายในการบริหารการปฏิบัติงาน งบประมาณ ถูกกำหนดลงในพระราชบัญญัติ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม เช่น มาตรา 67 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ที่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ นอกจากนั้นพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลรับทราบปัญหาาร่วมกัน ผลงานที่ปฏิบัติจึงเป็นผลงานของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ ทำให้พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความรู้สึกแตกต่างกันอีกไปกว่านั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรขนาดเล็ก พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกฝ่ายสามารถติดต่อสัมพันธ์กันและสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน จึงสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติและมีข้อบัญญัติ เป็นตัวกำหนดปริมาณและคุณภาพของงาน

## 9. ข้อเสนอแนะ

### 9.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

9.1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลควรเสริมโอกาสด้านความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล เช่น เปิดโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในเวลาอันสมควร สนับสนุนให้ศึกษาต่อ พิจารณาความคึกความชอบด้วยความเป็นธรรม ส่งเสริมสนับสนุนในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

9.1.2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลควรพิจารณาอัตราการเพิ่มขึ้นเงินเดือนของพนักงานให้เท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการต่างๆ และหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้

## 9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม โดยกำหนดเขตพื้นที่อำเภออื่นในการศึกษา

9.2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ในด้านอัตราเงินเดือน

9.2.3 ควรศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ในด้านบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรบริหาร ส่วนตำบล