

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอนามนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมุติฐานการวิจัย

1. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะของพนักงานส่วนตำบลอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็น

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 ระดับการศึกษา

1.2.1 ระดับประถมศึกษา

1.2.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

1.2.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.

1.2.4 ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส.

1.2.5 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

1.3 ประเภทพนักงาน

1.3.1 ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

1.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ

1.3.3 ลูกจ้างชั่วคราว

2. ตัวแปรตาม แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีเฮอรัซเบอร์ก, บาร์นาค และซินเคอร์มาน

2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

2.1.1 ความสำเร็จของงาน

2.1.2 การยอมรับนับถือ

2.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.1.4 ความรับผิดชอบ

2.1.5 ลักษณะของงาน

2.2 ปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย

2.2.1 นโยบายและการบริหาร

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไป ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาและประเภท
พนักงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นคำถามที่ใช้ประมาณค่า กำหนดอำนาจ
การจำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยให้
ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นคำถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปใน
การประมวลผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และใช้สถิติ F -test (One-way ANOVA) และ t -test (Independent samples) ตรวจสอบ
สมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเชิงมุ่งใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยสรุปผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 198 คน พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.10 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.90 และมีระดับ การศึกษาสูงสุดปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.90 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 24.70 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 18.20 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 7.10 และระดับประถมศึกษา คิดเป็น ร้อยละ 6.10 และประเภทพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมา คือข้าราชการส่วนท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 32.30 และลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 19.20

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.26$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.78$) และมี แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\mu = 3.49$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.36$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 3.36$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 3.35$) ด้านลักษณะ ของงาน ($\mu = 3.33$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.19$) ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ($\mu = 3.03$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu = 2.87$) ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 2.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อพบว่า

2.1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ พนักงานส่วนตำบลมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบ ความสำเร็จ ($\mu = 3.90$) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย ($\mu = 3.79$) สามารถแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\mu = 3.78$) ผลการปฏิบัติงานในแต่ละงานมีคุณภาพอยู่เสมอ ($\mu = 3.65$)

2.2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 3.60$) และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu = 3.45$) ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 3.45$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของงาน ($\mu = 3.39$) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ($\mu = 3.16$) ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu = 3.11$)

2.3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\mu = 3.39$) รองลงมา คือ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\mu = 2.79$) ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ($\mu = 2.63$) และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ($\mu = 2.62$)

2.4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu = 3.49$) รองลงมา คือ รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\mu = 3.40$) และได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.19$)

2.5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านลักษณะของงาน โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\mu = 3.38$) งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิด

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\mu = 3.38$) งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.31$) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ($\mu = 3.26$)

2.6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.19$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน ($\mu = 3.31$) รองลงมา คือ สาขาการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม ($\mu = 3.27$) มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\mu = 3.21$) นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\mu = 3.19$) และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.01$)

2.7 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.49$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\mu = 3.61$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.59$) และผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\mu = 3.58$) มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก ($\mu = 3.34$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพมุ่งมั่นต่อท่าน เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($\mu = 3.31$)

2.8 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.35$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 3.44$) ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\mu = 3.34$) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\mu = 3.33$) เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\mu = 3.30$)

2.9 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.03$)

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\mu=3.13$) รองลงมาคืออุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\mu=3.04$) หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu=3.04$) หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน ($\mu=2.90$)

2.10 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=2.87$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\mu=3.22$) รองลงมา คือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ สะดวกและรวดเร็ว ($\mu=2.96$) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\mu=2.91$) หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความยุติธรรม ($\mu=2.71$) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\mu=2.55$)

3. ผลการเปรียบเทียบผลระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะงานและด้านนโยบายและการบริหาร และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความรับผิดชอบ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จากการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

4.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน สวัสดิการและเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้

4.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงาน เพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.3 ควรตั้งงบประมาณด้านสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนบุคลากร

4.4 ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอการทำงานถึงจะเสร็จตามเวลา

4.5 ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจในการทำงานพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

4.6 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน

4.7 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็วมากกว่านี้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปราย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัย แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ หากมองโดยภาพรวม แล้วจะเห็นได้ว่ามีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในระดับมากเพียง 1 ด้าน เท่านั้น คือ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ยัง ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในการบริหารงานและกระบวนการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เพราะถือว่าระดับ แรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลางยังไม่ถือว่าอยู่ในเชิงลบหรือบวก อันจะก่อให้เกิดปัญหาใน การปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และ ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปานศิริ ประภาวัต (2530 : 132 - 133) ได้ศึกษาวิจัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยอาศัยตัวแปร ทางสังคมและเศรษฐกิจ ศึกษาเฉพาะข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับ ผลการวิจัยพบว่า มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ธนธิดา ดิษยบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทหารเรือ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ กรม วิทยาศาสตร์ทหารเรือ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ พรรณทิพย์ กาลธยานันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็น รายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางโดยมีแรงจูงใจสูงสุดด้านความสำเร็จของงานและ สอดคล้องกับ ปิยนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับ แรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ฐนิตา ปีตธานี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความแรงจูงใจสูงสุดด้านความสำเร็จของงาน

และด้านการปกครองบังคับบัญชา และผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ อำนาจ ฉิมมา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นโยบาย การบริหาร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพการทำงาน สภาพแวดล้อม การทำงานและค่าจ้าง ส่วนการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและไม่สอดคล้องกับ ทราวรณ พลหาญ (2543:117) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเฉพาะประเด็นวิธีการและขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้นฝ่ายบริหารควร พิจารณาปรับปรุงการคิดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจัดสัดส่วนและระบบงานให้ ความดีความชอบของแต่ละสายให้เป็นอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม มีความเสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

สมมติฐานที่ 2 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัด กาศสินธุ์ ที่มี เพศ ระดับการศึกษาและประเภทพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประเภทพนักงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อ เปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ ด้านลักษณะของงาน และนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้และผู้วิจัยได้นำมา อภิปรายผล ดังนี้ ผลการวิจัยเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลที่มี เพศ ระดับการศึกษาและประเภทพนักงานแตกต่างกัน เกี่ยวกับแรงจูงใจ

การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจนำการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะว่ามีหน้าที่ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม้จะมีเพศ ระดับการศึกษาและประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วถูกกำหนดโดย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และยังมีกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ อื่น ๆ ให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นฝ่ายตรวจสอบการปฏิบัติงานจึงทำให้การปฏิบัติงานทำงานเป็นทีม ไม่ใช่ต่างคนต่างทำผลการปฏิบัติงานจึงเป็นผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

นอกจากนั้นการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ภายใต้การบริหารจัดการและนโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นโดย คณะผู้บริหารชุดเดียวกันซึ่งมีนโยบายการบริหารงาน การงบประมาณได้ถูกกำหนดลงในพระราชบัญญัติ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตาม เช่น มาตรา 67 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ที่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ นอกจากนี้พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล รับผิดชอบร่วมกันผลงานที่ปฏิบัติจึงเป็นผลงานของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ จึงทำให้พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่รู้สึกรู้สีกแตกต่างกันมาก ยิ่งไปกว่านั้นองค์การบริหารส่วนตำบลยังเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก การติดต่อประสานงานสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามนโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหารและตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นตัวกำหนดปริมาณและคุณภาพของงาน

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาและประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าสังคมปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูง และการศึกษาก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งคนที่มีการศึกษาสูงก็จะสามารถสอบคัดเลือกเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งให้ เป็นข้าราชการหรือทำงานในตำแหน่งที่ดีกว่า ต่างจากคนที่ไม่มีโอกาสทางการศึกษาน้อย

ย่อมมีสิทธิเลือกงานที่ปฏิบัติได้น้อยกว่า ประเภทพนักงานเป็นอีกประการหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำรงชีวิตประจำวันของแต่ละคนและประเภทพนักงานที่แตกต่างกันย่อมมีสังคมที่และความต้องการแตกต่างกันออกไป ซึ่งทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็อาจจะแตกต่างกันออกไปเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ โดยรวมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงานและมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งผู้บริหารควรต้องปรับปรุงและดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ให้มากขึ้น ดังนี้

1.1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้อิสระในการตัดสินใจการปฏิบัติงานและควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและทันเวลามากขึ้น

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนทั่วไป ทั้งนี้ เพื่อจะทำให้เกิดความเชื่อถือและเพื่อนร่วมงาน

ควรให้ความร่วมมือในการทำงานให้มากขึ้นกว่านี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.3 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงาน ทุกขั้นตอนของการดำเนินงานและผู้บังคับบัญชา ควรมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งทำให้พนักงานรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือขององค์กรนั้น

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกและผู้บริหารวางตัวอย่างเป็นกันเองและเข้าใจในกระบวนการการทำงานของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นกันเองและเกิดความคล่องตัวในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.5 ด้านลักษณะของงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพในงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่และควรแบ่งงานให้ตรงตามสายงานปฏิบัติและควรแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานและความชัดเจนในการทำงานมากขึ้น

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรมีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงาน เพื่อที่จะได้นำไปปฏิบัติและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอการทำงานถึงจะเสร็จตามเวลา ควรจัดสรรงบประมาณ

ปรับปรุงสถานที่ทำงานภายในอาคารรวมและภายนอกอาคาร รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ครบและทันสมัยเพื่อการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการพิเศษ เช่น กิจกรรม 5 ส เป็นต้น

1.8 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ พพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน สวัสดิการและเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ รองลงมา คือ ควรตั้งงบประมาณด้านสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนบุคลากร การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็วมากกว่านี้ และการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษหรือเงิน โบนัสควรจ่ายตามผลงานหรือภาระงานในการปฏิบัติงาน

1.9 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะก้าวหน้ามากขึ้น และควรใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์