

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ  
กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม สามารถสรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่  
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่  
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา และ  
ตำแหน่งงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน  
ตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย  
จังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด  
มหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้ พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 266 คน เป็นประชากรในการวิจัย

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 266 คน โดยวิธีการหากลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 160 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ แล้วจึงดำเนินการสุ่มแบบง่าย โดยจะเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก ประชากรที่ได้รับการสุ่มตาม เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ทั้งหมดรวม 160 คน เป็นเพศชาย จำนวน 71 คน เพศหญิง จำนวน 89 คน การศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือ เทียบเท่า จำนวน 42 คน อนุปริญญา หรือเทียบเท่า จำนวน 48 คน และระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 70 คน ตำแหน่งงาน พนักงานข้าราชการส่วนตำบล จำนวน 66 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 23 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 71 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมี 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของพนักงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน เขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม รวม 14 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะของงาน
6. นโยบายและการบริหารงาน
7. การปกครองบังคับบัญชา
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
9. สภาพการทำงาน

10. เงินเดือน
11. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
12. สถานะของอาชีพ
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
14. ความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด 160 ชุด โดยนำมาจัดหมวดหมู่และบันทึกคะแนนแต่ละข้อแต่ละคนในแบบรหัส นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งพิสัยสัมมติฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป บรรยายคุณสมบัติกลุ่มตัวอย่างของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 เพื่ออธิบายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 ทดสอบเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างเพศใช้  $t$ -test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ระหว่าง ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานใช้การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) กรณีมีความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 3 ประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้การวิเคราะห์สรุปประเด็นเนื้อหา แล้วแจกแจงความถี่

## สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ปรากฏผลดังนี้

### 1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 13 ด้านและระดับปานกลาง 1 ด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากมากไปน้อย คือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ เงินเดือน

### 2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มี เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

2.1 จากการศึกษพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงโดยรวม และรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างระดับการศึกษาทั้ง 3 ระดับ คือ มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมระหว่างตำแหน่งงาน ทั้ง 3 ตำแหน่งงาน คือ พนักงานข้าราชการส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 3. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะ จำนวน 8 ด้านโดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า เงินเดือน คือ การให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ ตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน นโยบายและการบริหารงาน คือ ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า คือ ควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม สภาพการทำงาน คือ ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ไม่ควรก้าวก่าย ในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ความมั่นคงในงาน คือ ควรปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง ที่ต้องครบสัญญาเพียง 4 ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ วิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

## 1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล  
ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่เป็นไปตาม  
สมมติฐานที่กำหนดไว้

ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพศาล อานามวัฒน์ (2543 :  
บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล  
จันทบุรี พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกตาม  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียนและศาสนา กับทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎี  
สองปัจจัยของ เอิร์ชเบิร์ก

สอดคล้องกับงานวิจัย ชัตติยา คิวังสำราญ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง  
แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีตามแนวคิดการจูงใจของ เอิร์ชเบิร์ก พบว่า แรงจูงใจใน  
การทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัย วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 194-197) ได้วิจัยเรื่อง  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัด  
ร้อยเอ็ด พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนก  
เป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน  
จากผลการวิจัย อาจเป็นเพราะว่า

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด  
มหาสารคาม ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้มีความพยายามอย่างเต็มที่ใน  
การบริหารงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยผู้บริหารได้มีการดำเนินงานตามระเบียบ  
กฎหมายกำหนดไว้ และไม่เน้นหนักในการบริหารงานในด้านใดด้านหนึ่ง คือให้ความสำคัญ  
ทั้งการพัฒนาในพื้นที่ และการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานใน  
การบริการประชาชนอย่างเต็มที่

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด  
มหาสารคาม ได้มีการให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับ



สวัสดิการที่ ควรจะได้ในทุก ๆ ด้าน โดยผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ เช่น การให้ โบนัส การสนับสนุนให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

**2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน เขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มี เพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า**

2.1 พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างเพศชายกับ เพศหญิง โดยรวม และรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า เพศชาย และเพศหญิงที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สอดคล้องกับงานวิจัย ศิริวรรณ หมั่นหัส (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

สอดคล้องกับงานวิจัย พรรณทิพย์ กาลชยานันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ จำแนกตามเพศ มีความแตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับงานวิจัย วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 194-197) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัด ร้อยเอ็ด พบว่า เพศ ต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ทางสถิติ

จากผลการวิจัย อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน เขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มี การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอย่างเต็มที่ โดยจะเห็นได้จาก การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีการดำเนินงาน โดยมีส่วนร่วมกับการหรือกิจกรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกอย่าง มีการกระจายงานในการรับผิดชอบในทุก ๆ เพศ ไม่ว่าจะ เป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ตามความสามารถของแต่ละบุคคล เช่น งานประเพณีท้องถิ่น

โครงการหมู่บ้านสะอาด นามอง และในการประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบล ก็ได้รับการพิจารณาอย่างเท่าเทียมกัน

2.2 พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างระดับการศึกษาทั้ง 3 ระดับ คือ มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สอดคล้องกับงานวิจัย ชันญธิดา ประโยชรีด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่าในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พนักงานส่วนตำบลในทุกระดับการศึกษา ได้มีการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดให้อย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับพนักงานส่วนตำบลในทุกระดับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน มีการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมความรู้ เช่น กรณีที่พนักงานส่วนตำบลที่ยังไม่จบปริญญาตรี องค์การบริหารส่วนตำบลก็มีการตั้งงบประมาณและสนับสนุนให้ทุนการศึกษาให้เรียนต่อจนจบปริญญาตรี ส่วนที่จบปริญญาตรีแล้ว ก็มีการสนับสนุนให้ทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

2.3 พนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมระหว่างตำแหน่งงาน ทั้ง 3 ตำแหน่งงาน คือ พนักงานข้าราชการส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ทั้ง 3 ตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สอดคล้องกับงานวิจัย ศิริวรรณ หมั่นหัต (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น



พบว่า ตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย

และสอดคล้องกับงานวิจัย ชันญธิดา ประโยชริศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในทุกตำแหน่ง มีการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามแต่ละสายงานความรับผิดชอบอย่างชัดเจนตามมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดไว้ ผู้บริหารท้องถิ่นมีการกระตุ้นการทำงานของแต่ละคนได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อสร้างผลงานในงานหน้าที่ที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ เพื่อการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน เช่น กรณีที่พนักงานราชการในสายงานระดับ 1 เมื่อมีคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้นตรงสายงาน ก็สามารถเปลี่ยนตำแหน่งเป็นระดับ 2 ได้ คือเจ้าหน้าที่ เป็นเจ้าพนักงาน หรือกรณีพนักงานจ้าง ก็มีสิทธิได้รับ โบนัส จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในระดับที่ใกล้เคียงกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ควรมีการดำเนินการในการหาแนวทางในการเพิ่มรายได้ให้พนักงานส่วนตำบลหรือจัดสวัสดิการให้เพื่อลดค่าใช้จ่าย

1.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

โดยสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือเข้าอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน

1.3 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยจัดสวัสดิการเพื่อดูแลความเป็นอยู่ส่วนตัว เช่น การก่อสร้างบ้านพักให้พนักงาน

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ในด้านเงินเดือน และสวัสดิการ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม ในด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

