

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การศึกษา
2. สมมติฐานการศึกษา
3. สรุปผลการศึกษา
4. อภิปรายผลการศึกษา
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตาม ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล สถานภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการศึกษา

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล สถานภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงานและระยะเวลา การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

สรุปผลศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 115 คน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการปฏิบัติงานที่ อบต. ขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 55.65 และปฏิบัติงานที่ อบต. ขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 44.35 ส่วนใหญ่มีสถานภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 63.48 และมีสถานภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 36.52 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ระหว่าง 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.48 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.96 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.56

2. ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 10 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคืองานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รองลงมาคือผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

2.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ

ปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถ รองลงมาคือ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญและชมเชย ต่อผลสำเร็จในงาน

2.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น งานในหน้าที่ที่ทำมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม

2.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ ในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัดและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2.5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านลักษณะของงาน พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า โดยรวมมี

ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีความชัดเจน และนโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

2.7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

2.8 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดีและในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน

2.9 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน รองลงมาคือ หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2.10 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว

พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีขนาดองค์กรการบริหารส่วนตำบล สถานภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อจะได้กลับมาพัฒนาองค์กร ควรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกันเพื่ออำนวยความสะดวกนำไปปฏิบัติ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่านี้ อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานมากกว่านี้ และผู้บังคับบัญชาควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลางซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ระบบ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติและขั้นตอนการปฏิบัติต่างกัน ตามองค์ประกอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต่างกัน ทั้งแตกต่างด้านจำนวนบุคลากร งบประมาณ และสภาพพื้นที่ความต้องการต่างกัน ย่อมมีความต้องการพัฒนาที่ต่างกัน ผู้บังคับบัญชามีความน่าเชื่อถือให้ความเคารพในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานจึงได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน และอีกอย่างคือองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการดำเนินงาน และสามารถจัดสรรงบประมาณได้เองตามหลักการกระจายอำนาจที่ไม่ขัดกับกฎหมายและระเบียบ จึงทำให้สามารถดำเนินงานตามที่ที่กำหนดและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้พอสมควร ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้คำปรึกษาและให้เข้าพบเป็นกันเอง มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีการจัดสถานที่หรือองค์กรเหมาะสมกับ ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อ ทำให้มีความเหมาะสมของสถานที่และองค์การบริหารส่วนตำบลมีการขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสมมีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ จึงทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน สกุลเจริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจ กับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผน สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษารายงานว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับ พรรณทิพย์ กาลธยานันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่ไม่สอดคล้องกับ ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทพอร์ท คิงส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นใจในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ที่มีขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบล สถานภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ที่มีขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบล สถานภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1. การดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นการดำเนินงานที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งจะต้องปฏิบัติและมีสภาองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นฝ่ายตรวจสอบการดำเนินงาน ทำให้การดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นการดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการไม่ใช่ต่างคนต่างทำ ส่งผลต่อความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบลที่แม้จะมีอายุ ระดับการศึกษา และวาระการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน ก็มีความคิดเห็นจากการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ที่ดำเนินงานตามหน้าที่ที่ต้องทำตามกฎหมายบัญญัติไว้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. การดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นการดำเนินงานร่วมกันทุกฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายสภากับฝ่ายบริหาร ซึ่งมีความสัมพันธ์อันสืบรากฐานของการสนองความต้องการของประชาชนร่วมกัน จึงทำให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัว และจากผลสำเร็จของการดำเนินงานถือได้ว่าเป็นความสำเร็จร่วมกันทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายสภา จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ บรรจงภาค (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยัง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวิทย์ ประเสริฐสุข (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความแตกต่างกันของอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง มีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาครั้งนี้ โดยรวมระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรดำเนินการปรับปรุงสภาพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากขึ้น

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆ เรื่อง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่านี้ และผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจะได้กลับมาพัฒนาองค์กร และควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรมีการวางโครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอน จะได้เกิดความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการให้อำนาจในการตัดสินใจตามสายงาน และควรมีการประสานงานที่ดีขึ้นกว่านี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตาม

กำหนดเวลาปริมาณงานที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้ และควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน รองลงมาคือ ควรให้งานที่ปฏิบัติได้ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา และควรมีการเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ผู้บังคับบัญชาควรมีกริยานุมนวลในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติดีกว่านี้ และควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีการทำงานร่วมกันเพื่อให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงาน ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนเพื่อสะดวกต่อผู้มีติดต่องาน ควรมีการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน และควรมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ควรมีความสะดวกและรวดเร็วกว่านี้

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรจะมีการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม

2.2 ควรมีการศึกษาการดำเนินงานของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อจะได้นำไปเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานแต่ละแห่งให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น