

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน  
อำเภอธาตุพนมจังหวัดนครพนม ดังนี้

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

#### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
ตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
ตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทตำแหน่งของบุคคลและหน่วยงานที่  
แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ  
บริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

#### สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ  
ธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ  
ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่มีประเภทของบุคคลและหน่วยงานที่สังกัด มีแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## สรุปผล

### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง รองลงมา องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน ถัดมา องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน องค์การบริหารส่วนตำบลคอนนางหงส์ และองค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง เป็นอันดับน้อยที่สุด

1.2 ประเภทของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนตำบล รองลงมา คือ ลูกจ้างตามภารกิจ ถัดมา เป็นลูกจ้างทั่วไป และ ลูกจ้างประจำ เป็นลำดับน้อยสุด

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ชาติพนม จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอชาติพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 5 ลำดับ คือ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร สถานะทางอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิด

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ชาติพนม จังหวัดนครพนม ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ชาติพนม จังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ การยอมรับผลงานจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับผลงานจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ชาติพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะทางอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนก เป็นรายข้อพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานมีความเที่ยงธรรมในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาองค์ความรู้และศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ และการปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ชาติพนม จังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่ามีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ผู้บังคับบัญชามีการวางตัวเป็นกันเองกับพนักงาน และในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การปฏิบัติงานได้รับความ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานและ และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมแก่พนักงาน

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ชาติพนม จังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ความรับผิดชอบ

2.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ชาติพนม จังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปาน กลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวนทั้งหมด เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ปริมาณงานที่ทำรับผิดชอบมีความเหมาะสม งานที่ปฏิบัติตรงตาม ความสนใจและความถนัด และงานที่ปฏิบัติตรงตามความสนใจและความถนัด

2.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ชาติพนม จังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ และอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม

2.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ชาติพนม จังหวัดนครพนม ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า โดยรวมมี

แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ มีความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และได้เลื่อนตำแหน่งในสายงานที่ปฏิบัติ

2.12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ชาติพนม จังหวัดนครพนม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และมีความพอใจในการทำงาน

2.13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ชาติพนม จังหวัดนครพนม ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เป็นอาชีพที่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม รองลงมาคือ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง

2.14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ชาติพนม จังหวัดนครพนม โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ มีความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และได้เลื่อนตำแหน่งในสายงานที่ปฏิบัติ

3. ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอชาติพนม จังหวัดนครพนม เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน ดังนี้

3.1 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอชาติพนม จังหวัดนครพนม เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.2 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอชาติพนม จังหวัดนครพนม เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามประเภทของตำแหน่งของบุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอราษีไศล จังหวัดนครพนม ดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องาน  
ที่ปฏิบัติ เพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุน  
การทำงานในทุก ๆ เรื่อง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความ  
ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่า  
นี้ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้  
การให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจะได้กลับมาพัฒนาองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ฯ ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน  
ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากร  
อย่างต่อเนื่อง

4.4 ด้านความรับผิดชอบ อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจใน  
การตัดสินใจมากกว่านี้ ควรมีการประสานงานที่ดีขึ้นกว่านี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับ  
มอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา ปริมาณงานที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้

4.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้  
ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน ควรให้งานที่ปฏิบัติได้ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม  
สร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา ควรมีการเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้  
อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ

4.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน  
ที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตรา  
การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น

4.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงาน  
ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ ผู้บังคับบัญชาควรมีกริยานุมนวลในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับ  
งานที่ปฏิบัติดีกว่านี้ ควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา  
โดยตรง

4.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน  
ในเรื่องงานมากกว่านี้ ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา



4.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มีติดต่อกัน ควรมีการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน ควรมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน

4.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน และเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ควรมีความสะดวกและรวดเร็วกว่าเดิม

4.11 ความมั่นคงในการทำงาน ข้อเสนอแนะ ต้องการได้รับสวัสดิการบริการของสถานพยาบาลเบิกจ่าย และควรมีบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุราชการ และควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้สูงขึ้น

4.12 ความเป็นอยู่ส่วนตัว ข้อเสนอแนะ ไม่ก้าวก่างานในหน้าที่ของผู้อื่น ให้อภัยทบทวนหน้าที่ในการทำงานอย่างเต็มที่

4.13 สถานะทางอาชีพ เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ควรเพิ่มอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่มากกว่าเดิม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4.14 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บริหารควรส่งเสริมความ ก้าวหน้าให้มากกว่านี้เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

### อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษานำประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ด้านความสำเร็จของงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านการยอมรับนับถือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมได้รับการยอมรับนับถือผลงานจากผู้บังคับบัญชา

ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมได้รับปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฮอรัชเบร์ริก คือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. ปัจจัยค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมี แต่ไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์การแล้วจะเกิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกลด

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สายฝน สกุตเจริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผน สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาปรากฏว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับพรรณทิพย์ กาลธยานันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่ไม่สอดคล้องกับ ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพอร์ค คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นใจในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

**สมมติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ที่มีหน่วยงานที่สังกัด และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่ปฏิบัติตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แม้ว่า ที่มีประเภทของบุคคลและหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งที่เป็นตัวกำหนดความแตกต่างระหว่าง ตำแหน่งประเภทการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดนั้น จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน และการปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ นโยบายและระเบียบปฏิบัติของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งในการสร้างแรงจูงใจ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดฝึกอบรมสัมมนาในแต่ละระดับของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิพนธ์ พรหมจारी (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาครั้งนี้ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านนโยบายการบริหาร ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นกันเองกับพนักงานและมีการทำงานกันเป็นทีม เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจ สนับสนุนการทำงานในทุก ๆ เรื่อง ให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานควร ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้และ ฝึกอบรมศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนา องค์กรให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น มีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรองรับความมั่นคงและความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน

ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ใล้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ มีนโยบายและแนวทาง ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานมีความถูกต้อง เห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ มีกิริยานุ่มนวลในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ มีการ ประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงเพื่อลดช่องว่างระหว่างกัน เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา มีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้ที่มีติดต่องาน มีการจัดสถานที่และห้อง ปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้ เพียงพอ ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันการ เบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา สะดวกและรวดเร็ว ตลอด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะทำการศึกษาวิจัย ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแรงงูใจในการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเกิดการเปรียบเทียบ เช่น หน่วยงานเทศบาล หรือ องค์กรการ บริหารส่วนจังหวัด