

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณลักษณะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานส่วนตำบล และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานส่วนตำบล ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานส่วนตำบลที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 359 คน จากจำนวน 8 องค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 190 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ของทาโร่ ยามานะ (Yamane, 1973 : 125) และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานส่วนตำบล ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 14 ด้าน 44 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของแรงจูงใจ สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ ใช้สถิติ t-test (Independent samples) ส่วนการจำแนกตัวแปรอิสระตามอายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานส่วนตำบล ใช้สถิติที่ใช้ได้แก่ F-test (One-way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 :119) กรณีที่พบความแตกต่างของการของการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทดสอบ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Sheffe) การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการวิเคราะห์ด้วยการจับกลุ่มประเด็น (Grouping) และด้วยการแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบาย ลักษณะต่างๆ ได้ ดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และรองลงมา เป็นเพศชายจำนวน 76 คนคิดเป็นร้อยละ 40 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมาเรียงตามลำดับดังนี้ มีอายุ 31-45 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 41.05 และอายุ 46 ปี ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 74.21 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.79 จำแนกตาม ประเภทพนักงานส่วนตำบล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 47.37 รองลงมาเรียงตามลำดับดังนี้ ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 37.37 และลูกจ้างทั่วไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.26

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\bar{X}=3.83$) สถานะอาชีพ ($\bar{X}=3.69$) รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.68$) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X}=3.67$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.51$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.45$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.45$) นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.44$) ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.39$) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.36$) สภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.33$)ความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.17$) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X}=3.05$) และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ($\bar{X}=2.93$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ โดยรวมทุกด้าน ด้านการได้รับการยอมรับ

นับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานชายมีแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานที่จบการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำแนกตามประเภทพนักงานส่วนตำบล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทพนักงานส่วนตำบล โดยรวม ไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน สูงกว่าข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้การประมวลเนื้อหาและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

4.1 นโยบายและการบริหารงาน คือ ผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักความบริสุทธิ์ยุติธรรม คุณธรรม และจริยธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ควรบริหารงานที่เป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ควรเห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ไม่ควรใช้อำนาจรัฐในการหาผลประโยชน์ ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักถึงความรู้ความสามารถ ปริมาณงาน เป็นหลัก ไม่ควรค้ำนึ่งถึงว่าเป็นคนของใคร และใครเอาใจผู้บังคับบัญชามากน้อยกว่ากัน ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ไม่ใช่เอาความคิดของตนเองเป็นใหญ่ เพราะเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ก็โทษผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน คือ ควรให้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรปรับเงินเดือนให้เทียบเท่ากับนักการเมืองหรือข้าราชการครู และควรปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่เรียนจบมา

4.3 ความก้าวหน้า คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ(เลื่อนขั้นเงินเดือน)ในปัจจุบัน ไม่ใช่ให้เฉพาะผู้ทำงานที่เอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเอง และพรรคพวกเช่น คนเคยได้ทุกปีคนไม่เคยได้ก็ไม่ได้

4.4 นโยบายและการบริหารงาน คือควรแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ชัดเจน และดำเนิน

งานตามแผนงานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ควรมีการจัดระเบียบแผนงานแต่ละแต่ละส่วนให้มีความเป็นระเบียบมากขึ้นกว่าเดิม เช่นลักษณะงานเดียวกันให้อยู่ส่วนงาน และควรมีการจัดตั้งสหกรณ์สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและลูกจ้างทั่วไปเพื่อเป็นหลักประกันหลังเลิกจ้าง

4.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คือ ควรมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความเข้าใจกันมากกว่าปัจจุบัน และควรมีความสามัคคีในหน่วยงาน

4.6 สภาพการทำงาน คือ ควรมีวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีคุณภาพ

4.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ การทำงานในที่ปัจจุบันทำให้ได้อยู่ใกล้ครอบครัว

4.8 การยอมรับนับถือ คือ ควรได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

4.9 ความรับผิดชอบ คือ พนักงานส่วนตำบลทุกคนควรทุ่มเทต่อการทำงานควรมีการตื่นตัวอยู่เสมอ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน และควรปรับปรุงการให้บริการประชาชนให้ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่ามีประเด็นที่จะยกมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกตามรายด้านทุกด้าน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

พนักงานส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากน้อยไปมาก ได้แก่เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ($\bar{X}=2.93$) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X}=3.05$) ความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.17$) สภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.33$) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.36$) ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 5 ลำดับ

1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน อาจเป็นเพราะว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และไม่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และความก้าวหน้า ยังไม่เห็นผลเป็นรูปธรรม เห็นได้จากสายงานบางสายงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งล่าช้า เพราะมีการกำหนด

ตำแหน่งว่าถ้าเงินเดือนไม่ถึงตามที่กำหนดก็ไม่สามารถดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ทำให้พนักงานส่วนตำบลขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานอันมีผลต่อแรงจูงใจ

3. สภาพการทำงาน สภาพในการทำงานยังขาดวัตถุประสงค์ในการทำงานเนื่องจากผู้บริหารจะนำงบประมาณมาใช้ในงานบริการสาธารณะมากกว่ามาซื้อวัตถุประสงค์สำนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานในปัจจุบันไม่กว้างขวางเพียงพอ พนักงานอยู่อย่างแออัด ไม่มีการจัดสัดส่วนเป็นแผนก

4. วิธีการปกครองของบังคับบัญชา การสั่งการและบังคับบัญชาไม่ชัดเจน การปฏิบัติงานไม่ได้ทำตามทีละนัด ในปัจจุบันผู้บังคับบัญชายังไม่ให้ความอิสระในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่าที่ควร และถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีการกำหนดมาตรฐานเฉพาะตำแหน่งของพนักงานแต่ละตำแหน่ง แต่บางครั้งผู้บริหารมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน จัดคนไม่เหมาะสมกับงาน การพิจารณาความดีความชอบยังขาดความเป็นธรรมไม่ดูที่ผลงาน ปฏิบัติงานแต่ดูที่คนของใครมากกว่า ไม่ส่งเสริม และสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่ส่งเสริมให้เข้ารับอบรมตามหลักสูตรในตำแหน่งงาน ทำให้พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความถนัดในตำแหน่งงานของตน

สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา บุญตาแสง (2552:87) ศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเฉลี่ยมากไปน้อย คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ สมัย พูลเชื้อ (2553:96) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สุพันธ์ พงศ์ประเสริฐ (2550: 94) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นส่งผลให้พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ยังไม่อยู่ในเชิงลบหรือเชิงบวก ซึ่งถือว่ายังต้องมีการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มากยิ่งขึ้น เพราะว่าการจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าทุกคนมีแรงจูงใจน้อยหรือขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา กำจร (2551:113) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ

ปานกลาง เช่นเดียวกับ อังคณา บุญตาแสง (2552:86-88) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในพื้นที่อำเภอสหชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และยังคงคล้อยกับ นิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550:92) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเขตอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550:70) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551:121-123) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552 :77-78) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอสมเด็จ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอสมเด็จ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ ประสิทธิ์ วิวัฒน์ตระกูล (2550 :73-74) ซึ่งทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณลักษณะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานส่วนตำบล

1. จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานส่วนตำบลระหว่างเพศชายเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่พนักงานชายมีแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานหญิง อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญในการทำงานของพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องลงพื้นที่เพื่อพบปะประชาชน และศึกษาความต้องการของประชาชนในตำบลอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบางแห่งอยู่ห่างไกลจากสำนักงาน และการเดินทางไปด้วยความยากลำบาก พนักงานส่วนตำบลชายจะมีความคล่องตัวมากกว่าพนักงานหญิง ผู้บริหารส่วนใหญ่จะเรียกใช้พนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง ทำให้พนักงานเพศชายมีผลงานมากกว่าพนักงานหญิง เวลาพิจารณาความคิดความชอบพนักงานชายจะได้รับการพิจารณาก่อนพนักงานหญิง ทำให้

พนักงานหญิงเกิดความท้อแท้เมื่อนาย ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรปรับทัศนคติกับพนักงานหญิง ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนไม่ว่าหญิงหรือชายมีโอกาสร่วมผลงานเท่าๆกัน ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน พร้อมกระตุ้นมีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชฌาย์ หาระมี(2553:88-90) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สุกัญญา กำจร (2551:115) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารไม่ได้แบ่งแยกอายุของพนักงาน โดยผู้บริหารให้ความสำคัญในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่าเทียมกัน มีการปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารงานเดียวกัน

สอดคล้องกับงานวิจัย วราภรณ์ คำเพชรดี (2553:99) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานที่จบการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ที่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีโอกาสได้เข้ามาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นโอกาสที่ดีต่อผู้จบการศึกษาระดับนี้ และผู้บริหารยังมีนโยบายส่งเสริมให้ผู้จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงยิ่งขึ้นไป จะเห็นได้จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลสามารถขอยุทธจากองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศึกษาต่อได้ และการศึกษาต่อในระดับนี้ใช้ทุนไม่มากเท่ากับระดับอื่นทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถให้ทุนการศึกษาได้หลายคนในขณะเดียวกัน ส่วนผู้ที่จบการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าอาจมีแรงจูงใจน้อยกว่าเพราะ

อาจจะเห็นว่าผู้จบการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าได้ใช้ทุนตนเองในการศึกษาจนจบก่อนเข้ามาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้มีแรงจูงใจน้อยกว่าผู้ที่จบการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550:73) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 สอดคล้องกับ กนกพร แสงไกร (2553:101) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จำแนกตามประเภทพนักงานส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทพนักงานส่วนตำบลโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในทุกตำแหน่งเท่าเทียมกัน มีการกระจายอำนาจในหน้าที่ความรับผิดชอบตามแต่ละสายงานอย่างชัดเจน โดยผู้บริหารมีการกระตุ้นการทำงานของให้แต่ละคนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างผลงานอย่างเต็มที่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา บุญตาแสง (2552:87) ศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ พรหมจारी (2550:94) ศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่ามีจุดด้อย ได้แก่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 6 ลำดับ คือ โอกาสก้าวหน้ากว่าสายงานอื่น ($\bar{X}=3.02$) การส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม ($\bar{X}=3.09$) โอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อใน

ระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=2.99$) โอกาสที่จะถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ๆ อายากไป ($\bar{X}=2.94$) เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X}=2.86$) ความเหมาะสมของค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับ ($\bar{X}=2.79$) ดังนั้นควรจะดำเนินการดังนี้

- 1.1 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน
- 1.2 ควรสนับสนุนให้ได้เลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการส่งเสริมการสอบเปลี่ยนสายงานจากระดับ 1-2 เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือเปลี่ยนจากเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงาน
- 1.3 ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นทุนการศึกษาให้กับพนักงาน ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทุกคน
- 1.4 ส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการย้ายไปปฏิบัติงานในที่ๆ อายากไป
- 1.5 ควรปรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน
- 1.6 ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มค่าตอบแทนล่วงเวลาให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
- 1.7 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีความรู้และความก้าวหน้าในอาชีพ
- 1.8 ควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้
- 1.9 ควรมอบหมายงานตามหน้าที่ และมีกรอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรแบ่งงานตามสายงานที่แต่ละตำแหน่งปฏิบัติ
- 1.10 ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.11 ควรมีกลไกแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน

และความต้องการของพนักงานส่วนตำบล

2. ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ

คุณลักษณะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานส่วนตำบล มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นควรจะดำเนินการดังนี้

- 2.1 ควรปรับปรุงสวัสดิการต่างๆของพนักงานหญิง ให้สอดคล้องกับสถานะปัจจุบัน เช่น จัดห้องน้ำแยกชายหญิง
- 2.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญพนักงานทุกคนไม่แบ่งแยกเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน เมื่อพนักงานทำงานสำเร็จตามเป้าหมายควรกล่าวชมเชย เพื่อสร้างความภูมิใจแก่พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

2.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสพนักงานทุกคนนำเสนอผลงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถ

2.4 ควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่เป็นทางการมากนัก เพราะถ้าเป็นทางการมาก ทำให้พนักงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็น

2.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทุกตำแหน่ง ได้ไปศึกษาดูงาน และฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน

2.6 ควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนนำเสนอผลงาน

2.7 ควรให้รางวัลประจำปีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่พนักงาน

2.8 ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดีความชอบ โดยไม่แบ่งแยกเพศ อายุ ประเภทพนักงาน โดยให้ดูจากผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน

3. ผลจากวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้การประมวลเนื้อหาและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้

3.1 ผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักความบริสุทธิ์ยุติธรรม คุณธรรม และจริยธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ควรบริหารงานที่เป็นกลางไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ควรเห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ไม่ควรใช้อำนาจรัฐในการหาผลประโยชน์ ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักถึงความรู้ความสามารถ ปริมาณงาน เป็นหลัก ไม่ควรคำนึงถึงว่าเป็นคนของใคร และใครเอาใจผู้บังคับบัญชามากน้อยกว่ากัน ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ไม่ใช่เอาความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่ เพราะเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ก็โทษผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 ควรให้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรปรับเงินเดือนให้เทียบเท่ากับนักการเมืองหรือข้าราชการครู และควรปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่เรียนจบมา

3.3 ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ(เลื่อนขั้นเงินเดือน) ในปัจจุบัน ไม่ใช่ให้เฉพาะผู้ทำงานที่เอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเอง และพรรคพวกเช่น คนเคยได้ทุกปีคนไม่เคยได้ก็ไม่ได้

3.4 ควรแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ชัดเจน และดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ควรมีการจัดระเบียบแผนงานแต่ละแต่ละส่วนให้มีความเป็นระเบียบมากขึ้นกว่าเดิม เช่น ลักษณะงานเดียวกันให้อยู่ส่วนงาน และควรมีการจัดตั้งสหกรณ์สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและลูกจ้างทั่วไป เพื่อเป็นหลักประกันหลังเลิกจ้าง

3.5 ควรมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความเข้าใจกันมากกว่าปัจจุบัน และควรมีความสามัคคีในหน่วยงาน

3.6 ควรมีวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีคุณภาพ

3.7 การทำงานในที่ปัจจุบันทำให้ได้อยู่ใกล้ครอบครัว

3.8 ควรได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จคุณ
ควยดี

3.9 พนักงานส่วนตำบลทุกคนควรทุ่มเทต่อการทำงานควรมีการตื่นตัวอยู่เสมอ และเรียนรู้
สิ่งใหม่ๆในการทำงาน และควรปรับปรุงการให้บริการประชาชนให้ดีขึ้นกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน
เขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

2. ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์และพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน