

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมุติฐานการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผล
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมุติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการตั้งสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 359 คน จาก 8 องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประชากรในการวิจัย

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 190 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727) และการสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 14 ด้าน 44 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 190 ฉบับ โดยนำมาจัดหมวดหมู่และบันทึกคะแนนแต่ละข้อแต่ละคนในแบบรหัส และนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งพิสัยนี้ สมมุติฐานครั้งนี้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของแรงจูงใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ใช้สถิติ t-test (Independent samples) ส่วนการจำแนกตัวแปรอิสระตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ ใช้สถิติที่ใช้ได้แก่ F- test (One -way ANOVA) และโดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (บุญชม ศรีสะอาด. 2547 : 119) กรณีที่พบความแตกต่างของการของการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทดสอบ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe)
4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการวิเคราะห์จับกลุ่มประเด็น (Groping) ด้วยการแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอเชิงพรรณนา

สรุปผล

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นหญิงมากกว่าชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมากที่สุด รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด รองลงมา คือประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และมีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป มากที่สุด รองลงมาคือรายได้ 5,001-10,000 บาท
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก มากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านสถานะของอาชีพ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้าน

เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรมอบงานตามความเหมาะสมความถนัดและความสามารถของบุคลากร และจัดสรรงานให้ทำในสัดส่วนที่เหมาะสม และเท่าเทียมกันกับหน่วยงานและสายงาน เอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ไม่ควรให้ความสำคัญกับใครคนใดคนหนึ่ง มีกลวิธีในการสร้างแรงจูงใจในบุคลากรในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และให้คำชมผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงานดี ส่งงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานและเป็นไปตามขั้นตอน ไม่ก้าวก่ายหน้าที่ และสายบังคับบัญชา มีการพัฒนาถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้กับบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างทัศนคติ ค่านิยมให้บุคลากรรับสิ่งใหม่ ๆ เช่น ความรู้ เทคโนโลยี การบริหารงานแบบใหม่ บุคลากรควรมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่ควรสะสมงานเพราะจะทำให้การทำงานล่าช้า มีความรักความสามัคคีในการทำงาน ไม่ควรแบ่งพรรคแบ่งพวก หรือสร้างความขัดแย้งในการทำงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาจากความสามารถ และผลงาน ไม่ควรเอาความชอบส่วนตัวหรือความใกล้ชิดมาพิจารณาพร้อมในการเลื่อนขั้น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับ โอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีการกระจายอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและการบริหารงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวและเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในทุกสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้น กำหนดค่าตอบแทน โบนัสที่ชัดเจน ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรับ โบนัสให้มีความชัดเจนมากกว่าในปัจจุบัน และมีการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประเด็นที่น่าสนใจที่ควรนำมาอภิปรายผล 2 ประเด็น ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า

1.1 ในปัจจุบันผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จจังหวัดกาฬสินธุ์ มีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประสิทธิผล เพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น อีกทั้งให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอและเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มีศักยภาพในการรองรับภารกิจที่ถ่ายโอนจากรัฐ

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิที่ดี เป็นต้น เหมาะสมในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยกันเป็นอย่างดี มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ พอใจในการให้สวัสดิการต่าง ๆ มีโอกาสปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในบริหารงาน ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ดี และมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

1.3 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่มีความอบอุ่นในครอบครัวพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ขอมรับความรู้ความสามารถ และทำงานเป็นทีม จึงน่าจะส่งผลให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 45-49) ที่อธิบายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกได้ 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจ ทำให้บุคคลชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนลาออกจากงาน ถ้าไม่มีปัจจัยค้ำจุนนี้จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงานสภาพการทำงาน ความเป็นส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : 121-123) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ 1. ความสำเร็จของงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านความรับผิดชอบ 4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5. ด้านนโยบายและการบริหาร 6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา และ 7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิพงษ์ อาลัยสุข (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 4 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของ

พนักงานปฏิบัติการสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 4 อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6) ด้านความรับผิดชอบ 7) ด้านการบังคับบัญชา และ 8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธานี แสงจันทร์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่าผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักที่ทำการปกครอง จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา กำจร (2551 : 109-113) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา บุญตาแสง (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบาย และ

การบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

สมมุติฐานที่ 2 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี ความแตกต่างกันในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบทางสถิติพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า

2.1 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีบริบทการทำงานที่คล้ายคลึงกัน พนักงานรับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ การปฏิบัติงานใช้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการฉบับเดียวกัน โครงสร้างองค์การมีความชัดเจน มีผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากเลือกตั้งโดยตรงเหมือนกัน ไม่แบ่งแยกการปฏิบัติงานตามเพศชายหรือหญิง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการพัฒนาพนักงานทุกคนอย่างต่อเนื่อง มีบัญชีอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมือนกัน และได้รับสิทธิประโยชน์สวัสดิการเท่าเทียมกัน

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรารถนาให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนมีประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการครองชีวิตส่วนตัว บนรากฐานของความพอเพียงอย่างเท่าเทียมกัน พนักงานทุกคนไม่ว่าจะมีอายุน้อยหรืออายุมากต่างก็มีเป้าหมายในชีวิตเหมือนกัน คือต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับผลตอบแทนเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ตลอดจนนโยบายในการบริหารงานเน้น “คน” เป็นหลัก พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ จึงน่าส่งผลให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ไม่ว่าจะมีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ โขพิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ โขพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันด้านการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ โดยรวมและเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา กำจร (2551 : 109-113) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : 121-123) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา บุญตาแสง (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากรพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันตามเพศมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิพงษ์ อาลัยสุข (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 4 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการสังกัดธนาคารออมสิน ภาค 4 เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพ สมรส และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม

อายุ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการศึกษา พบว่าองค์กรควรมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมและชัดเจน โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้แก่พนักงาน

1.2 จากผลการศึกษา พบว่าองค์กรควรมีแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจนสำหรับการกล่าวขย่อก ชมเชย หรือให้รางวัลกับพนักงานในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

1.3 จากผลการศึกษา พบว่าองค์กรควรมอบหมายงานให้พนักงานปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานที่ท้าทายน่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น อันส่งผลทำให้พนักงานเร่งสร้างสมรรถนะและผลงานมากขึ้น เพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นสมรรถนะของบุคคลและผลสัมฤทธิ์ของงาน

1.4 จากผลการศึกษา พบว่าองค์กรควรให้โอกาสพนักงานเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษากรณีพนักงานไม่สามารถทำงานได้

1.5 จากผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารควรใช้หลักคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกันและมีภาวะของความเป็นผู้นำ เพื่อให้พนักงานยอมรับการบังคับบัญชาของผู้บริหาร

1.6 จากผลการศึกษา พบว่าองค์กรควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คุณภาพและปริมาณของผลงาน พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และศักยภาพของพนักงานแต่ละคน ส่งผลให้พนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลาย ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการสำรวจ

2.2 ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ เพื่อจะได้ ข้อมูล ที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความแตกต่างกัน

2.3 ในการทำวิจัยในอนาคต อาจจะมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่นๆ เข้าไปผสมผสาน ในการทำวิจัยเรื่องนั้น เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีรายละเอียด มีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น โดยการเก็บ ข้อมูลอาจจะมีการรวบรวมเกี่ยวกับประสบการณ์ และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็นเชิงพรรณนา เจาะลึก และตรงประเด็น เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูลช่วยในการแปลความหมาย และการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น