

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษานำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก
2. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 201 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ โพนสวรรค์. 2553 : 5)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม จำนวน 134 คน โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 727)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบเกี่ยวกับระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพธารวม จังหวัดนครพนม ทั้ง 14 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงงูใจของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบโดยวิธี t -test (Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างผู้ศึกษาได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของแอล เอส ดี (LSD : Least Significant Difference)

สรุปผล

จากการศึกษา แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน จำนวน 12 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านมีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ และด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ การศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่า

3.1 พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านมีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน

3.3 พนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ด้าน คือ มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านการนิเทศงาน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม แยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย คือ

ด้านความสำเร็จของงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน และพนักงานส่วนตำบลควรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า พนักงานส่วนตำบลควรยอมรับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน พนักงานส่วนตำบลควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารควรยกย่องชมเชยหรือยอมรับผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารไม่ควรก้าวท้าวการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล

ด้านมีโอกาสได้ความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและเวลาในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรให้อำนาจในการตัดสินใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการศึกษาของพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ควรเสนอการปรับอัตราเงินเดือนให้เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม

ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาตามหลักความรู้ความสามารถ และผู้บริหารควรให้โอกาสพนักงานส่วนตำบลได้สอบเปลี่ยนสายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล และผู้บริหารไม่ควรเลือกปฏิบัติกับพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ใช่พรรคพวกของตนเอง

ด้านสภาพของอาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรมีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างเป็นพนักงานราชการ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและวิธีการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีการปรับปรุงสถานที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละส่วน และควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิจ่ายตรง และควรเพิ่มสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับพนักงานที่บรรจุใหม่

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญหรือประเมิณผลงานของพนักงานส่วนตำบลและ ผู้บริหารควรมีมาตรฐานในการต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง

ด้านการนิเทศงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ และผู้บริหารควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานและประเมิณผลงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อภิปรายผล
ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับบรรณพล สีหนาง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับอรุณรัตน์ อิ่มรุ่ง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับวัชรระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยาในระดับมาก สอดคล้องกับวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกนกพร แสงไกร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดนครพนม ได้สร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน พิจารณาได้จากตารางที่ 4 มีค่าเฉลี่ย 3.82 โดยเฉพาะเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 ดังตารางที่ 5 นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดนครพนม ยังส่งเสริมเรื่องลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พิจารณาได้จากตารางที่ 4 มีค่าเฉลี่ย 3.70 โดยเฉพาะเรื่องลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจมีความหลากหลายของงาน ซึ่งพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง มีค่าเฉลี่ย 3.78 ดังตารางที่ 7 รวมถึงการได้รับความยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สถานภาพของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การนิเทศ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การเติบโตทางวิชาชีพ ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน และเป็นองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ที่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงทำให้มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่า

พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลการศึกษาสอดคล้องกับวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับวัชร บัญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับวัชร บัญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ได้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเป็นอย่างดี แม้ว่ามีเพศจะระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน การจัดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และในทางปฏิบัติแล้วถูกกำหนดโดยข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นฝ่ายตรวจสอบการปฏิบัติงาน การบริหารงานได้เปิดโอกาสให้ทุกเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน การปฏิบัติงานเป็นกลุ่มเป็นคณะไม่ใช่ต่างคนต่างทำ มีการรับทราบปัญหาพร้อมกัน ทำให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความรู้สึกไม่แตกต่างกัน ยิ่งไปกว่านั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรขนาดเล็ก ทุกคนสามารถติดต่อสัมพันธ์กัน และสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน พิจารณาได้จากข้อคำถามในการศึกษาที่แสดงถึงผลการศึกษาข้างต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ควรเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ สะดวกและรวดเร็ว พิจารณาได้จากตารางที่ 10 มีค่าเฉลี่ย 3.20

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ควรเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยเฉพาะในเรื่องหน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บ้านพัก และผู้บังคับบัญชาเข้าใจและคำนึงถึงสภาวะส่วนตัวของท่านเสมอ ก่อนมอบหมายงานให้ พิจารณาได้จากตารางที่ 16 มีค่าเฉลี่ย 3.19

1.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของตนเอง

1.4 พนักงานส่วนตำบลควรยอมรับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน

1.5 ผู้บริหารไม่ควรก้าวก้ำก้ำการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

1.6 ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและเวลาในการ

ปฏิบัติงาน

1.7 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วน

ตำบลอย่างต่อเนื่อง

1.8 ควรปรับอัตราเงินเดือนให้เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน

1.9 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาตามหลักความรู้ความสามารถ

1.10 ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานส่วน

ตำบล

1.11 ผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.12 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

และสามารถนำไปปฏิบัติได้

1.13 ควรจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อ

การปฏิบัติงาน

1.14 ควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิจ่ายตรง

1.15 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบล

1.16 ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วย

ความยินดีและเต็มใจ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อศึกษาในคราวต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ผู้ปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ผู้ปฏิบัติงานในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว