

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ในครั้งนี้ ผู้ศึกษานำมาสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การศึกษา
2. สมมติฐานการศึกษา
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผล
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นแนวทางในการในการตั้งสมมติฐานในการศึกษา ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตเมืองนครพนม จังหวัดนครพนมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนมแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 435 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 435 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 209 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งของบุคลากร

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รวม 10 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
7. ด้านสภาพการทำงาน
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
9. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
10. ด้านความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เพื่อบรรยายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยใช้เกณฑ์ 5 ระดับ สถิติ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 209 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 28 - 37 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป และมีตำแหน่งเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำแนกบุคลากรตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและ ตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารควรให้โอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกันเองกับลูกน้อง ผู้บังคับบัญชาควรให้ทุนการศึกษาต่อบุคลากรทุกตำแหน่งงานและผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีประเด็นที่น่าสนใจ ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย การปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามที่กำหนด ซึ่งหากพิจารณาจากผลการศึกษาจะพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง

นครพนม จังหวัดนครพนม สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานราย
 ด้านถึง 8 ด้าน (ตารางที่ 4) โดยเฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$)
 การปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับความนิยมนอกเหนือจากงานในหน้าที่ และการทำงานที่สำเร็จได้ตาม
 เป้าหมาย (ตารางที่ 5) และสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความมั่นคงในงาน (ตารางที่ 4 $\bar{X} = 3.74$)
 อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณารายชื่อจะพบว่า การปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วน
 ตำบลนั้นงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญและมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม
 (ตารางที่ 14 $\bar{X} = 4.01$) สิ่งเหล่านี้จึงทำให้ผลการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งผลการศึกษารั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประสิทธิ์ วิวัฒน์ตระกูล (2550 :
 บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 กาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผล
 การศึกษาของ อมร อ่อนรัชชา (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
 พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
 ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาฤทธิ ชัยพิสุทธิกุล (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับ
 ปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกัน
 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนในเขตอำเภอเมืองนครพนม
 จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกัน
 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนในเขตอำเภอเมืองนครพนม
 จังหวัดนครพนมไม่ แตกต่างกัน ผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. กรณีเพศ ที่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก
 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ดำเนินการบริหารหรือ นโยบาย
 ตลอดจนกระทั่งการดูแลในแต่ละด้านภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับเดียวกัน เห็นได้จากตารางที่
 15 ที่ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีความใกล้เคียงกัน คือ 3.52 กับ 3.53 ซึ่งต่างกันเพียง .01 และหาก
 พิจารณาเป็นรายด้านก็มีความแตกต่างกันน้อยมาก สิ่งเหล่านี้จึงอาจทำให้เพศชายและหญิงมี
 ความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ ภัญชิตา น้อยเจริญ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ไม่สอดคล้องกับ อรวรรณ ละมุลจิตต์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

2. กรณีอายุ ที่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม บุคลากร 18 – 27 และบุคลากร อายุ 38 – 47 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า สามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากร อายุ 28 – 37 ปี และบุคลากร อายุ 48 – 60 ปี นั้น มีความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ งานที่ทำมีความมั่นคงสูงและมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม

ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ วัยระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงงูใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานที่อายุแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ไม่สอดคล้องกับ ไม่สอดคล้องกับ อรวรรณ ละมุลจิตต์ (2546 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษา พบว่า ในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

3. กรณีระดับการศึกษา ที่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม บุคลากรถึงจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน กล่าวคือ บุคลากรมีงานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญและมีเกียรติมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองดูแล ปกป้อง ดูแลและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและงานที่ทำเป็นงานที่มีความมั่นคงสูงทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา

พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ไม่สอดคล้องกับ ชนัญธิตา ประโยชริต (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. กรณีตำแหน่งที่ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับเดียวกันทำให้บุคลากรที่มรดำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม ตำแหน่งงาน ต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ไม่สอดคล้องกับ ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ตำแหน่งงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มี ตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะที่วิเคราะห์ได้จากข้อค้นพบ และที่ได้จากแบบสอบถามสาระสำคัญที่ประมวลได้เพื่อนำไปเป็นแนวปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเพื่อการศึกษาในโอกาสต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลควรเร่งส่งเสริมและพัฒนา หรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในเรื่อง ความก้าวหน้าในหน้าที่งาน โดยเฉพาะตำแหน่งที่

- 1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลควรศึกษาและพัฒนาเงินเดือนและสวัสดิการ ในเรื่อง ความเหมาะสมกับปริมาณงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
- 1.3 ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงระหว่างอายุที่ต่างกันมากขึ้น
- 1.4 ส่งเสริมและสร้างการได้รับยอมรับนับถือให้กับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ
- 1.5 ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
- 1.6 บังคับบัญชาควรให้โอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานของบุคลากร
- 1.7 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง
- 1.8 ผู้บังคับบัญชาควรให้ทุนการศึกษาต่อกับบุคลากรทุกตำแหน่งงาน
- 1.9 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ควรมีการศึกษารพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและในทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง