

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อภิปรายผล และกำหนดข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม เพศ การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

#### สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศ การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และอายุราชการ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 417 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอบ้านดุง. 2554 : หนังสือราชการ)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณหา ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane. 1973 : 125) ได้กลุ่มตัวอย่าง 205 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป
2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยหาค่าเฉลี่ย (Men) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation.)

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามกลุ่ม เพศ ใช้สถิติ t – test (Independent Samples) จำแนกกลุ่มตาม การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และอายุราชการ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F – test (One – way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างผู้วิจัยจะทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ
4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ การแจกแจง และการพรรณนา

### สรุปผลการวิจัย

เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 205 คน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชาย จำนวน 110 คน เป็นหญิง จำนวน 95 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 104 คน รองลงมา อนุปริญญา จำนวน 65 คน สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 22 คน และประถมศึกษาและมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 13 คน ตำแหน่งปัจจุบัน พนักงานและลูกจ้างประจำ จำนวน 104 คน รองลงมา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 44 คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 32 คน ปลัด อบต., หัวหน้าส่วน จำนวน 12 คน อายุราชการ 5-10 ปี จำนวน 106 คน รองลงมา มากกว่า 10 ปี จำนวน 74 คน และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 24 คน

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.63$ ) และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ( $\bar{X} = 3.61$ ) รองลงมาด้านสวัสดิการและความมั่นคง อื่น ( $\bar{X} = 3.60$ ) รองลงมาด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) รองลงมาด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.58$ ) รองลงมาด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.58$ ) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\bar{X} = 3.56$ ) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.55$ ) รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.49$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.48$ )

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม เพศ การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ พบว่า

3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการ และความมั่นคง

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคง และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

3.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุราชการ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

4. ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีความถี่สูงสุดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้โอกาสในการทำงานมากขึ้น ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ควรที่จะพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติมของพนักงานมากกว่านี้ ด้านการยอมรับนับถือ ควรปฏิบัติตนให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานบุคคลภายนอกให้ดีที่สุด ด้านภาวะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ควรมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ควรเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ด้านค่าตอบแทน ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้ได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน ด้านความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงานควรตระหนักในการให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาปกครองควรโดยใช้หลักเหตุผล และยึดหลักความยุติธรรมด้านนโยบายและการบริหาร ควรการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงานและเหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ด้านสวัสดิการและความมั่นคง ควรให้ความสำคัญ และเอาใจใส่เมื่อพนักงานเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ควรเพิ่มบำเหน็จ บำนาญที่จะได้รับให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

## อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก**

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. พนักงานส่วนตำบลได้ปฏิบัติงานตรงกับความสามารถความรู้จึงทำให้รู้สึกพอใจหรือภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย
2. หน่วยงานเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
3. หน่วยงานเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานอื่นๆทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
4. พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ
5. ค่าตอบแทนค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆที่ ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ
6. หน่วยงานผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิด และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา
7. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน
8. ในหน่วยงานมีเครื่องมือ และอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆอย่างครบถ้วน

ผลการวิจัยที่พบ สอดคล้องกับ กนกพร แสงไกร (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อรรถพล สีหนาง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอมือจาย โสธร จังหวัดยโสธร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอมือจาย โสธร จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : บทคัดย่อ) ได้

ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

**สมมุติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศ การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน**

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนา และความก้าวหน้า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการและความมั่นคง ผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันทั้งหญิงและชาย

2.เพศหญิงและเพศชายสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน

สอดคล้องกับ ชาญธิดา ประโยชริศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรมีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคง และ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1 ทุกคนได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง

2 หน่วยงานเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

3.หน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติม

4.หน่วยงานจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำ

ประจำ

สอดคล้องกับ อรรถพล สีหนาง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี การศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโขงพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3.ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1 พนักงานทุกคนมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก

2 พึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานที่ปฏิบัติ

3 หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ

สอดคล้องกับ อรรถพล สีหนาง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโขงพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

4. ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุราชการ แตกต่างกัน มีแรงงใจไม่แตกต่างกันอย่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

- 1 ทุกคนปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างการแบ่งงานที่ชัดเจน
- 2 สภาพบรรยากาศภายในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- 3 มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
- 4 ทุกคนให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา

อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับ อรรถพล สีหนาว (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอมือขยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโขงพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีประเด็นที่ควรนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการปรับปรุงและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลดังนี้

1.1. ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แม้โดยรวมผลการวิจัยจะพบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีหลายประเด็นที่ค่าเฉลี่ยยังอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.49$ ) และด้านความรับผิดชอบในงาน ( $\bar{X} = 3.48$ ) ดังนั้นประเด็นดังกล่าวควรดำเนินการดังนี้



1.1.1 องค์กรบริหารส่วนตำบล ควรมีการวางเป้าหมายที่ชัดเจนมากขึ้น หรือการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงานแต่ละคน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้มีคุณภาพมากขึ้น เพราะได้ทำงานในสิ่งที่ตนถนัด หรือพึงพอใจในงานที่ทำ

1.1.2 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ผู้บริหารระดับสูงควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แต่ก็อยู่ในขอบเขตที่เห็นสมควร ทั้งนี้ยอมทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความรับผิดชอบต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้งานมีคุณภาพ และสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้เป็นอย่างดี

1.2 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง กับ พนักงานชายมีความแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านค่าตอบแทน ซึ่งควรดำเนินการดังนี้

1.2.1 องค์กรควรมอบหมายงานให้พนักงานปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเหมาะสมกับภาระงานที่แต่ละคนต้องปฏิบัติ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานต้องเหมาะสม

1.2.2 ในการทำงานนั้นหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน และให้โอกาสคนที่มีความสามารถได้ก้าวสู่ตำแหน่งหน้าที่ ที่เจริญต่อไป ทั้งนี้เป็นการให้ความมั่นใจแก่บุคลากรในองค์กรได้ด้วยว่าเรามีความมั่นคง และสามารถเติบโตในอาชีพนั้นๆได้ต่อไป

1.3 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 3 พบประเด็นที่พนักงานเสนอแนะโดยตรง ดังนี้ควรดำเนินการ ดังนี้

1.3.1 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรให้โอกาสให้พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น

1.3.2 หน่วยงานควรส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้มากขึ้น โดยเป็นผู้สนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน

1.3.3 ผู้นำควรมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการบริหารองค์กร

1.3.4 ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน และวางระบบการทำงานที่ชัดเจน

1.3.5 หน่วยงานควรมีการจัดอบรมเพิ่มเติมความรู้ และคุณธรรม เพื่อขัด  
 เกลาหรือพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน

1.3.6 ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้ที่มองการณ์ไกลมีความคิดสร้างสรรค์ มี  
 ความเป็นกันเองกับพนักงาน เพื่อพนักงานจะได้รู้สึกดีแก่องค์กร

1.3.7 หน่วยงานควรกำหนดนโยบายในการดำเนินงานที่ชัดเจน และ  
 เหมาะสม เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานมาก  
 ขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน  
 ตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความรับผิดชอบ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น  
 ในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล  
 ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน  
 ตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยเฉพาะประเด็นเรื่องความรับผิดชอบของ  
 พนักงานส่วนตำบล