บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ขอบเขตของการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. เพื่อศึกษาระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมุติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวนทั้งหมด 549 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 227 คน โดยเปิดตารางสูตร ของ Krejcie and Morgan (1970 : 267 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 55)

2. ด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด จำนวน 14 แห่ง (องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม)

2.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในและปัจจัยค้ำจุน ของ (Herzberg. 1959 : 71 - 79) ได้แก่

2.2.1 ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

3. ด้านพื้นที่ในการทำวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

4. ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2558 เป็นระยะเวลา 4 เดือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ประเภทของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

2. ส่วนประกอบของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล โดยสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของ (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1. สถิติที่ใช้กับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. สถิติที่ใช้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยใช้ สถิติ (t – test) ส่วนจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่ โดยวิธีการโดยวิธี LSD

4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการพรรณนาความตามเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.95) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.91) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.89) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\overline{X}$ =3.79) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\overline{X}$ = 3.79) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\overline{X}$ = 3.77) ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ($\overline{X}$ = 3.74) ด้านสภาพการทำงาน($\overline{X}$ = 3.71) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.56) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.56)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างจำนวน1 ด้าน และไม่แตกต่างจำนวน 9 ด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน และไม่แตกต่างกัน จำนวน 7 ด้านจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน และไม่แตกต่างจำนวน 9 ด้าน และจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างจำนวน 9 ด้าน และไม่แตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน

3. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ปรากฏดังนี้

3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรเพิ่มค่าตอบแทนบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้มีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานและบุคลากรควรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงาน

3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรหาแนวทางพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำประเด็นที่น่าสนใจ มาอภิปรายผล ดังนี้

อภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากงานที่ได้รับผิดชอบนั้น ตรงตามความสนใจและความถนัดของตนเอง งานที่ได้รับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งความมุ่งมั่นในการทำงานที่จะให้เกิดความสำเร็จ และยังพบอีกว่าบุคลากรสามารถแก้ไขได้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี สามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้ จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองแดง เครือภักดี (2544 : 67 - 71) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้งจังหวัดหนองบัวลำภูพบว่าเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้ง โดยรวมและจำแนกตามตำแหน่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดหนองบัวลำภูโดยรวมและรายด้าน 4 ด้านอยู่ในระดับมาก จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ ศรีธรรมา (2551 : 192 - 202) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

อภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1. จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปกครองบังคับบัญชานั้น มีการสั่งการแก่บุคลากรทุกเพศในลักษณะเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมในการออกคำสั่ง ให้ความช่วยเหลือ ร่วมทั้งการทำงานร่วมกัน และผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาต่อบุคลากรทั้งเพศชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : ก)ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา กำจร (2551 : ก) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายได้ พบว่า พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหารแตกต่างกัน และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ ศรีธรรมา (2551 : ก) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรแต่ละช่วงอายุมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กล่าวคือ งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้ด้วยเช่นกัน จึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทา ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ การเข้ารับราชการ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกที่มี เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรนันท์ ผานิจ (2555 : 77) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย พบว่า ระดับแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมนั้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. จำแนกตามการศึกษา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรแต่ละระดับการศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จในการทำงานเป้าหมายรวมทั้ง แรงจูงใจอันเกิดจากเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล อันได้แก่ ความสอดคล้องเงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัฒน์ ศรีสด (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคง และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550) ศึกษาเรื่อง เรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

4. จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหมู่บ้านที่อยู่อาศัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระงานความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่รับผิดชอบต่างกัน จึงส่งผลให้ในแต่ละตำแหน่งงานมีความก้าวหน้าในสายงานที่ต่างกันด้วยเช่นกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมุล บุตรา (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะทั่วไป ของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เห็นว่า ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยการให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น สนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาสูงขึ้น ปรับปรุงพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็วและมีความยุติธรรม ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย ไม่ควรก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับ พนักงานจ้างที่ต้องครบสัญญาเพียง 4 ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ และควรสร้างขวัญและกาลังใจในการทำงานของพนักงานใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา กำจร (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง จำแนกตามเพศ ประเภทพนักงานและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 5 ด้าน เพื่อนำมาเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.1 ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.39)

1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 3.43)

1.3 ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ($\overline{X}$ = 3.53)

1.4 เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.54)

1.5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน ($\overline{X}$ = 3.57)

ดังนั้น จึงได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1.1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากร ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีม

1.1.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคามควรได้รับโอกาสก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.1.3 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่ตั้งไว้และบุคลากรควรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงาน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรให้ความอิสระในการทำงานกับบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรเพิ่มความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อเกิดความสำเร็จในการทำงานเป้าหมาย

2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรเพิ่มความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

3.1 บุคลากรควรปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงาน

3.2 องค์กรควรมีงบประมาณสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

3.3 บุคลากรควรที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY