

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ผู้ศึกษานำมา สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวนจำนวน 195 คน

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวนจำนวน 132 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ตามตัวแปรจำแนกตามเพศ ใช้  $t$ -test (Independent samples) จำแนกตามอายุ และระยะในการปฏิบัติงาน ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบที่มีความแตกต่างจะใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe)

### สรุปผล

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาสรุปผลได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการชายมีแรงจูงใจสูงกว่าข้าราชการหญิง

2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีเกณฑ์มาตรฐานการวัดการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น รองลงมา คือ ควรใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

3.4 ด้านความรับผิดชอบ ควรมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน รองลงมา คือ ควรมีการแบ่งงานให้ตรงกับสายงานและตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ

3.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรทำงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาที่ตั้งไว้ รองลงมา คือ ควรกำหนดหลักเกณฑ์และนำแผนที่ตั้งไว้ไปสู่การปฏิบัติ

3.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรให้คำแนะนำและให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ควรให้ความเป็นธรรมและความเสมอภาคผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

3.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรส่งเสริมการทำงานกันให้เป็นทีม

3.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ควรสร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่ดีร่วมกัน

3.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรจัดหารางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ควรจ่ายเงิน โบนัสตามผลงานที่เป็นจริง

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้อภิปรายผล ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า

1. ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
3. ข้าราชการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและ

ศึกษาดูงาน

4. ข้าราชการมีปริมาณงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม
5. ข้าราชการได้รับผิดชอบงานตรงตามกับความสามารถ

6. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน
7. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา
8. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นไป

#### ด้วยดี

9. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ
  10. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ
- จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จึงปรากฏผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาสอดคล้องกับละมุด บุตรา (2552 : 46) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจ ได้แก่ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน

สอดคล้องกับกนกพร แสงไกร (2553 : 97) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นปัจจัยจูงใจ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และจำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร กับด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

สอดคล้องกับอรุณรัตน์ อิมรัมย์ (2550 : 47) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน

สอดคล้องกับระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546 : 66 - 70) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน พนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยรวมให้ความสำคัญในระดับมาก ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สอดคล้องกับ อรรถพล สีหนาจ (2550 : 38) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกัน ด้านการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์

สอดคล้องกับ สุกพ กัณธิมา (2550 : 48) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาความก้าวหน้าและปัจจัยค้ำจุนอื่นคือค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานการบริการด้านรักษาพยาบาลเงิน โบนัส ด้านสันหนนาการและการกีฬาที่อยู่อาศัยการเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อน

และบริการห้องสมุดมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความแตกต่างกันด้านด้านอายุ และการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

สอดคล้องกับ คันสร แสงศรีจันทร์ (2550 : 56) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านคู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามผลของการศึกษาดังกล่าว ไม่สอดคล้องกับ ชาญฤติดา ประโยชริต (2547 : 46) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไม่สอดคล้องกับ นิพนธ์ พรหมจารี (2550 : 44) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายระดับ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในการทำงานและรายได้ โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ไม่สอดคล้องกับ วัชรระ บุญปลอด (2551 : 47) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยาในระดับมาก และพบว่า พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันสำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันถูกจ้างมีความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการก็ได้รับไม่เท่าเทียมกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยข้าราชการชายมากกว่าหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการชายอาจมีความคาดหวังไว้สูงกว่าข้าราชการหญิง กล่าวที่จะแสดงออกถึงการตอบสนองนโยบายของผู้บริหารได้มากกว่า สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ จึงทำให้ค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของข้าราชการชายมากกว่าข้าราชการหญิง

2. แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อายุระหว่าง 18 – 30 ปี มีแรงงใจระดับมาก อายุระหว่าง 31 – 45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงงใจระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 18 – 30 ปี และอายุระหว่าง 31 – 45 ปี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการอยู่ในระดับปฏิบัติ ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การเลื่อนไหลตามลำดับชั้นของในแต่ละตำแหน่ง ส่วนข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไปส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งระดับสายผู้บริหาร หัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกองซึ่งมีขั้นตอนการเลื่อนขึ้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อยจึงทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อายุระหว่าง 18 – 30 ปี และอายุระหว่าง 31 – 45 ปี มีแรงงใจระดับมาก และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงงใจระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะผู้ที่มีอายุระหว่าง 46 ปีขึ้นไปอยู่ในระดับสายผู้บริหาร ซึ่งมีงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นซึ่งเป็นตำแหน่งที่รับนโยบายจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อสั่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในไปปฏิบัติ

3. แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา และ ด้านความสัมพันธ์



ระหว่างบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งอยู่ในสายงานผู้ปฏิบัติมีหน้าที่คอยรับคำสั่งจากหัวหน้างานเพียงอย่างเดียวไม่มีอำนาจในการตัดสินใจคอยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำปรึกษาชี้แนะงานอย่างใกล้ชิดคอยดูแลเวลาและปริมาณงานที่ปฏิบัติในความรับผิดชอบตามความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถของแต่ละคนทำให้ข้าราชการมีแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงตามมา มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไปซึ่งเป็นการปฏิบัติงานลักษณะผู้ที่มีประสบการณ์สูงระดับการรับผิดชอบของงานจึงยากซึ่งและมีปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากขึ้นทำให้เกิดช่องว่างระหว่างเพื่อนร่วมงานขาดการทำงานกันเป็นทีม

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ กนกพร แสงไกร (2553 : บทคัดย่อ) พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2550 : 48) พบว่า พนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความแตกต่างกันด้านอายุ และการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับนัยสำคัญ ส่วนที่เหลืออื่นในปัจจุบันบุคคลอื่นไม่มีความแตกต่าง

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมผู้ศึกษาได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมควรให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการทุกคนอย่างเสมอภาคกัน เพื่อให้ข้าราชการมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ควรจัดหาเงินหรือรางวัลพิเศษอื่น เพื่อจ่ายเงินเพิ่มเป็นสวัสดิการให้แก่ข้าราชการให้ตามความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น เงินโบนัสตามผลงานที่เป็นธรรม

1.3 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการอื่นควรให้มีความรวดเร็วขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ตลอดจนทั้งเงินค่าตอบแทนอื่น

1.4 ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสม เช่น ที่พักอาศัยสำหรับข้าราชการชั้นผู้น้อย

1.5 กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรต่างๆหรือเข้าศึกษาต่อพัฒนาความรู้ตลอดเวลาอย่างทั่วถึงทุกคน

1.6 ควรส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการ และมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตลอดทั้งการพิจารณาในเรื่องของการสนับสนุนให้ศึกษาต่อให้มากขึ้นด้วย

1.7 ควรมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา

1.8 ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้ข้าราชการจัดทำกิจกรรมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรักความสามัคคี มีการทำงานกันเป็นทีม เช่น ส่งเสริมการออกกำลังกายโดยจัดการแข่งขันกีฬาภายใน การร่วมพัฒนาตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เช่น ร่วมกันจัดกิจกรรม 5 ส.ภายในและมีการทานอาหารร่วมกัน

1.9 ควรมีเกณฑ์มาตรฐานการวัดการปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.10 ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.11 มอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ตามลำดับชั้น

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในคราวต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครพนมให้ความเป็นธรรมกับทุกคนและจัดหาเงินสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลอื่นให้แก่ข้าราชการให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบของข้าราชการ เนื่องจากผลการศึกษาข้าราชการมีแรงจูงใจด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าด้านอื่นๆ

2.2 ควรศึกษาเกณฑ์มาตรฐานการพิจารณาการให้ความดีความชอบของข้าราชการในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากผลการศึกษาข้าราชการมี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รองลงมา คือ การส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการได้เข้ารับการศึกษาคือให้สูงขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY