

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษานำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

สมมติฐานของการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก
2. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 139 คน (สำนักงานท้องถิ่น อำเภอโพนสวรรค์. 2553 : 5)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 139 คน โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 727)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ทั้ง 14 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ 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 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 12 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านสถานภาพของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านมีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ และด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ การศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่า

3.1 พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 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 ผู้บริหารไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และผู้บริหรควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล

ด้านมีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและเวลาในการปฏิบัติงาน และผู้บริหรควรให้อำนาจในการตัดสินใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหรควรให้การสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ควรเสนอการปรับอัตราเงินเดือนให้เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม

ด้านการเติบโตทางวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาตามหลักความรู้ความสามารถ และผู้บริหรควรให้ออกาสพนักงานส่วนตำบลได้สอบเปลี่ยนสายงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล และผู้บริหาร ไม่ควรเลือกปฏิบัติกับพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ใช่พรรคพวกของตนเอง

ด้านสถานภาพของอาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรมีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างเป็นพนักงานราชการ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและวิธีการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีการปรับปรุงสถานที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละส่วน และควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิจ่ายตรง และควรเพิ่มสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับพนักงานที่บรรจุใหม่

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมในการประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบลและ ผู้บริหารควรมีมาตรฐานในการต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง

ด้านการนิเทศงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ และผู้บริหารควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานและประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ได้สร้าง แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน พิจารณาได้จากตารางที่ 4 มีค่าเฉลี่ย 3.82 โดยเฉพาะเรื่อง งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งพนักงานส่วนตำบลมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 ดังตารางที่ 5 นอกจากนี้องค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ยังส่งเสริมเรื่องลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ พิจารณาได้จากตารางที่ 4 มีค่าเฉลี่ย 3.70 โดยเฉพาะเรื่องลักษณะของงานที่ท่าน รับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจมีความหลากหลายของงาน ซึ่งพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานสูง มีค่าเฉลี่ย 3.78 ดังตารางที่ 7 รวมถึงการได้รับความยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สถานภาพของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีโอกาสได้รับความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การ นิเทศ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การเติบโตทางวิชาชีพ ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน และ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัด โครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตาม พระราชบัญญัติสภาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ที่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการ ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงทำให้มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน จากเหตุผล ดังกล่าวจึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพน สวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวัชรระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา ในระดับมาก และแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สำหรับอายุและ

สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน ลูกจ้างมีความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการก็ได้รับไม่เท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อรรถพล สีหนาง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วัชระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยาในระดับมาก สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กนกพร แสงไกร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สำหรับในด้าน เงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดนครพนม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญฤติดา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า บุคลากรมีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ได้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเป็นอย่างดี แม้ว่ามีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน การจัด โครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และในทางปฏิบัติแล้วถูกกำหนดโดยข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายตรวจสอบการปฏิบัติงาน การบริหารงานได้เปิดโอกาสให้ทุกเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน การปฏิบัติงานเป็นกลุ่มเป็นคณะ ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ มีการรับทราบปัญหาพร้อมกัน ทำให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความรู้สึกไม่แตกต่างกัน ยิ่งไปกว่านั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรขนาดเล็ก ทุกคนสามารถติดต่อสัมพันธ์กันและสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลการศึกษาสอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ วัชร บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับ ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันพนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับวัชระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ควรเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ สะดวกและรวดเร็ว พิจารณาได้จากตารางที่ 10 มีค่าเฉลี่ย 3.20

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ควรเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยเฉพาะในเรื่องหน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บ้านพัก และผู้บังคับบัญชาเข้าใจและคำนึงถึงสถานะส่วนตัวของท่านเสมอ ก่อนมอบหมายงาน ให้ พิจารณาได้จากตารางที่ 16 มีค่าเฉลี่ย 3.19

1.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของตนเอง

1.4 พนักงานส่วนตำบลควรยอมรับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน

- 1.5 ผู้บริหารไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
- 1.6 ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและเวลาในการปฏิบัติงาน
- 1.7 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง
- 1.8 ควรปรับอัตราเงินเดือนให้เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน
- 1.9 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งควรพิจารณาตามหลักความรู้ความสามารถ
- 1.10 ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล
- 1.11 ผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา
- 1.12 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

และสามารถนำไปปฏิบัติได้

- 1.13 ควรจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- 1.14 ควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิโดยตรง
- 1.15 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบล
- 1.16 ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาคราวต่อไป

- 2.1 ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.3 ควรทำการศึกษาวิธีการหรือกระบวนการในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในทุกด้าน