

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกพนักงานตามเพศ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากร ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 172 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 120 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 125) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถาม รายการ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 14 ด้าน โดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแบบ มาตรฐานส่วนประมวลแล้ว ตามวิธีการของลิเคิร์ท มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไป ใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ สถิติที่ใช้ในการวัดระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน t -test ใช้กับ เพศ ตำแหน่ง และ F -test ใช้กับ อายุ ระดับเงินเดือน และอายุราชการ โดยกำหนดนัยสำคัญในการ ทดสอบที่ ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่าง ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Difference) และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ใช้การแจกแจงความถี่ และนำเสนอโดยการพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานภาพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ควรจัดให้มีบ้านพักสวัสดิการ ให้ทุกคนเท่าเทียมกัน ควรจัดสรร โบนัสให้ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีวัสดุในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ควรให้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งและความถนัด และควรมีรถให้ประจำตำแหน่ง

อภิปรายผล

จากการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย อภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่เหมาะสม ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายในการบริหารงานมีความชัดเจน มีผู้บังคับที่ใส่ใจและสถานที่ทำงานมีความสะดวก จึงส่งผลให้พนักงานทุกคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮิร์ชเบอร์ก กล่าวว่าแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่จูงใจให้คนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้บุคคล หรือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และเป็นปัจจัยที่จะจูงใจให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีตลอดเวลา กระจ่อร์รี่นในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันญธิตา ประโยชริค (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

สมมุติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบทางสถิติของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล ที่มีเพศ แตกต่างกัน โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่ง พนักงานส่วนตำบลทุกคนมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ไม่ได้แยกว่าเพศไหนควรทำงานแบบไหน เพราะต่างคนต่างให้ความร่วมมือกัน ซึ่งอารี เพชรมุด (2537 : 45) สรุปไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทุกคนที่จะหาแนวทางหรือวิธีการที่จะจูงใจบุคคลในหน่วยงาน เพราะถ้าบุคคลในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการทำงาน สูงก็ย่อมจะทำงานเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพ ผลงานที่ออกมาก็มีคุณภาพ ดังนั้นในการทำงานของมนุษย์จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้มนุษย์ได้เกิดความพยายามที่จะทำงานนั้นจากแรงจูงใจ มีความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ทำให้เกิดพฤติกรรมเสร็จแล้วให้มีโอกาส 2) ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งออกมา และ 3) นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง กาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบทางสถิติของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานส่วน ตำบล ที่มี อายุ แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่ง พนักงานส่วนตำบลทุกคนมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เสียสละเวลาทำงาน ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ ไม่ได้คำนึงถึงอายุ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ บรรจงภาค (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการเปรียบเทียบทางสถิติของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล ที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม มีส่วนร่วมในการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ บรรจงภาค (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ผลการทดสอบ สมมติฐาน บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขต อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบทางสถิติของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล ที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่ง พนักงานส่วนตำบลได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียม ไม่แบ่งชนชั้นว่าอยู่ในระดับตำแหน่งไหน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา สุริเตอ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง กาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่ง ต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ ชาญธิตา ประโยชริต (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง แยกต่างหาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบทางสถิติของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล ที่มีอายุราชการ แยกต่างหาก โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่ง พนักงานส่วนตำบลทุกคนมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เสียสละเวลาทำงาน

ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ ซึ่ง นรินทร์ สังข์รักษา (2535 : 1-2) ได้กล่าวว่า คนเป็น ัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าซึ่งคนต้องมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่การงาน มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคมและ จริยธรรม นอกจากนี้ปัจจัยดังกล่าวแล้ว ยังต้องอาศัยการจัดการที่ดี ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนความอดทนอดกลั้น อย่างไรก็ตามการพัฒนาคคนให้มีคุณภาพมี แรงจูงใจในการทำงานก็จะทำให้นุคคลได้ใช้ความสามารถที่มีนำออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ ตนเองสังคมและประเทศชาติ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัย จิรนนท์ บรรจงภาค (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการทดสอบสมมติฐาน บุคลากรที่มีประสบการณ์ ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พนักงานส่วนตำบลมีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

1.1 ควรมีการเพิ่มแรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เช่น มีสวัสดิการ เงินเดือนสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และรางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษต่อผลสำเร็จของงาน เป็นต้น เพราะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.74)

1.2 ควรเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและความสำเร็จขององค์กร ควรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ควรได้แสดงความคิดเห็นและใช้ความคิดสร้างสรรค์ ควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ควรให้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งและความถนัด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เนื่องจากว่าควรมีการสวัสดิการ เงินเดือนสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ควรมีการปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน และควรศึกษาวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากว่าการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา