

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปผลการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 354 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพทางตำแหน่ง พนักงานเทศบาล จำนวน 154 คน (ร้อยละ 43.50) และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 200 คน (ร้อยละ 56.50) ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 147 คน (ร้อยละ 41.50) และ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 207 คน (ร้อยละ 58.50)

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็น รายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด 1 ด้าน คือด้านลักษณะของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลดลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำนปฏิบัติงานสำเร็จ รองลงมาคือการวางแผนการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น และงานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ

ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถรองลงมา คือเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จของงาน

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลใน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมา คือ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ และได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ปริมาณงานที่ทำรับผิดชอบมีความเหมาะสม รองลงมา คือ ได้รับอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจ และความถนัด

2.5 ด้านลักษณะของงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ งานที่ปฏิบัติปัจจุบันท้าทายและส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีการกำหนดขอบข่ายงานที่ชัดเจน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คืองานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ รองลงมา คืองานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ รองลงมา คือ นโยบายและแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานมีความชัดเจน และการสั่งการ และการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน

2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ

ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำปรึกษา รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหาร และ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก

2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและมีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงานมีความรักความผูกพันและมีความจริงใจต่อกัน

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานของมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วนและเพียงพอ และการเดินทางไปปฏิบัติงานของมีความสะดวก

2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล โดยภาพรวอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ สะดวกรวดเร็ว

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ แยกเป็นด้านได้ ดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชา ควรให้คำปรึกษาชี้แนะแก้ไขปัญหาในการทำงาน ควรให้กำลังใจและคำชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้อุ้ความสามารถ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในโอกาสต่าง ๆ ต่อไป

4.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานในหลักสูตรต่าง ๆ เพิ่มเติม และควรให้ความสำคัญในการพิจารณาความคิดความชอบ

4.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดของแต่ละบุคคล และควรมีการกระจายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง

4.5 ด้านลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา ควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตของงานให้ชัดเจนเพื่อง่ายต่อการปฏิบัติ

4.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา ควรมีความชัดเจนในเรื่องของการสั่งการ การมอบหมายงาน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนงานต่าง ๆ เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมและทิศทางในการปฏิบัติงาน

4.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกันเองและมีความเป็นธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

4.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี

4.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาดสวยงาม จัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนของแต่ละงาน และควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ควรจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น จัดให้มีบ้านพักอาศัยแก่บุคลากร และควรอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ

อภิปรายผล

ผลการศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเองในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการสร้างทีมงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีเทคนิคในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และใช้อำนาจในการบริหารที่เหมาะสมเป็นกันเอง ให้อำนาจในการทำงาน

สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550 : 72-73) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. ระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานตามภารกิจ โดยรวมพบว่า พนักงานส่วนตำบล ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิรัตน์ ศรีธรรมมา (2551 : 192-202) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบเพศและตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศและตำแหน่งแตกต่างกันแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อังคณา บุญตาแสง (2552 : 87-88) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอสหัชชนันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ และมีแรงงูใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอสหัชชนันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสหัชชนันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านมีแรงงูใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสหัชชนันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านมีแรงงูใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้าน ที่บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสหัชชนันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน จะมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสหัชชนันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสหัชชนันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลและส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอสหัชชนันท์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านมีแรงงูใจใน

การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง และ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ทิพย์วิมล ญาณกาย (2553 : 76) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับและอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วน พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัด กาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัด กาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีประสบการณ์ใน การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไปมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรปฏิบัติงาน และ ผู้บริหารมีการบริหารที่ แตกต่างกัน เป้าหมายการมองผลสำเร็จของงานของผู้บริหารแตกต่างกัน ส่งผลให้มีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สอดคล้องกับ สุกัญญา กำจร (2551 : 109-103) ได้ศึกษาแรงจูงใจของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ใน ระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมาก

ไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับปัทชนก สาศิริ (2554 : 107) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ สถานะบุคลากร ที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานะบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความต้องการให้บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจกัน มองเป้าในการพัฒนาองค์กรร่วมกันคือต้องการให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า บุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือกันทุกภาคส่วนผู้บริหารมีการบริหารที่เป็นกันเอง ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารบุคลากรในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาองค์กรให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารใช้อำนาจที่เหมาะสม เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผลงานออกมามีคุณภาพ สอดคล้องกับ แมนนิง (Manning. 1997 : 402-408) ได้ศึกษาสภาพพึงพอใจในงานของอาจารย์ฝ่ายบริหารในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัลด์เบอร์เกอร์ และการยอมรับนับถือเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และงานที่ทำนั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยกระตุ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัลด์เบอร์เกอร์ที่เกี่ยวกับการบริหารการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ชุมชนถือว่าเป็นตัวค้ำจุน และเห็นว่าสภาพการทำงาน

มีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ โรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ สอดคล้องกับ ไรท์ (Wright, 2001 : 115) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยศึกษาแรงจูงใจในบริบทหน่วยงานของรัฐบาล ผลการศึกษาพบว่า การทำงานในสภาพโดยทั่วไปหน่วยงานของรัฐบาลจะมีองค์ประกอบคือ เป้าหมายขององค์กร ความชัดเจน ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และเป้าหมายที่พิเศษเฉพาะแต่ละองค์กร ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในลำดับแรกของการทำงาน และผลการศึกษาพบว่า กรอบของเหตุผลที่หนักแน่นจะมีความสำคัญต่อแรงจูงใจของการทำงานในอนาคต ซึ่งสามารถเป็นพลังพิเศษที่เพิ่มพูนแรงจูงใจ มีความสอดคล้องกันคือ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วนำมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของ แมคแคนแลนด์ ผลการวิจัย ส่วนใหญ่พบว่า ความต้องการความสำเร็จในงาน ความต้องการความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ความต้องการใช้อำนาจอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้การศึกษางานวิจัย พบว่าการเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทำได้หลายแบบ เริ่มจากการให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กร ระเบียบข้อบังคับและเป้าหมายที่พิเศษขององค์กร สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจเบื้องต้นและหลายงานวิจัยได้ข้อสรุปที่คล้ายคลึงกันว่า สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของผู้นำความมีเหตุผลในการทำงาน สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเสนอแนะในการนำไปใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งผลวิจัย พบว่าบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ดังนั้น

1.1 ผู้บังคับบัญชา ควร ให้คำปรึกษา ชี้แนะแก้ไขปัญหา ในการทำงาน และให้คำชมเชย แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บังคับบัญชา ควรมีความชัดเจน ในเรื่องของการสั่งการ มอบหมายงาน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนงานต่าง ๆ เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมและทิศทางในการปฏิบัติงาน

1.3 เทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรจัดให้มีสวัสดิการในส่วนที่บ้านพักอาศัย และด้านอื่น ๆ แก่บุคลากรอย่างเต็มที่ และอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ ต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยที่เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY