

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอ  
ห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาขอนำเสนอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ  
ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การศึกษา
2. วิธีดำเนินการศึกษา
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการศึกษา
5. อภิปรายผลการศึกษา
6. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่  
อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่  
อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อ  
เดือนและสังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล  
ตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

#### วิธีดำเนินการศึกษา

วิธีดำเนินการศึกษา แบ่งออกได้ตามลำดับดังนี้ คือ

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ บุคลากรเทศบาลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวนทั้งหมด 66 คน(เทศบาลตำบลคำใหญ่. 2552 : 18) ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

## 2. ขอบเขตด้านพื้นที่

เทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

## 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งและรายได้

ต่อเนื่อง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg, Barnard and synderman ( 1959 : 113-115 ; อ้างถึงใน อังคณา บุญตาแสง. 2552 : 3-4 ) ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมี 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและสังกัด เป็นแบบสอบถามรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 ศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด 66 ชุด โดยนำมาจัดหมวดหมู่และบันทึกคะแนนแต่ละข้อแต่ละคนในแบบรหัส นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและสังกัด ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 3 ผลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และสังกัด

ตอนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

## สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาล มีรายได้ ไม่เกิน 10,000 บาท และสังกัดสำนักปลัดเทศบาล

### 2. ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.89$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ

พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และสังกัด

ผลการศึกษา พบว่า

3.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่มากกว่ากลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป กลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปีมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยกว่าทุกกลุ่มอายุ บ่งชี้ให้ทราบว่า ผู้ที่มีอายุมากขึ้นมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง เนื่องจากมีความมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงาน ตลอดถึงความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว การทุ่มเทให้กับงานจึงไม่เต็มที่

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าทุกกลุ่มระดับการศึกษา ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือปวช. มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีวุฒิระดับอนุปริญญาหรือปวส. และระดับประถมศึกษา ส่วนผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งพนักงานเทศบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าทุกตำแหน่ง และตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามลำดับ

3.4 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าทุกกลุ่มรายได้ต่อเดือน ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาทและผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 15,001-20,000 บาท ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10000 บาท มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่ากลับเป็นผู้ที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีรายได้มาก

3.5 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามสังกัด พบว่า บุคลากรที่สังกัดสำนักปลัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรทุกสังกัด บุคลากรที่สังกัดกองการศึกษา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่สังกัดกองสาธารณสุข กองช่าง และกองคลัง บุคลากรที่สังกัดกองสาธารณสุข มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกองช่างและกองคลัง บุคลากรที่สังกัดกองช่าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่สังกัดกองคลัง

4. ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ เรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาต่ำสุด แยกในแต่ละด้านดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงาน บรรลุเป้าหมาย ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ควรมีการยอมรับในความสามารถของแต่ละ

บุคคล ไม่อิจฉาริษยาเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ควรมีการส่งเสริมพนักงานให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และควรมีการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน พบว่า ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ด้านการปกครอง บังคับบัญชา พบว่า ควรมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ควรส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การ ไปศึกษาดูงานเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดความรัก ความสามัคคีภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ควรมีการจัดอบรมพัฒนาจิตใจให้กับบุคลากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ควรให้ค่าตอบแทนกับบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการด้านปัจจัยสี่ให้เหมาะสมกับภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งจากผลการศึกษาทำให้ทราบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลคำใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่าง

ยิ่งแรงจูงใจจากการปกครองบัญชา ซึ่งจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีผล โดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้บังคับบัญชาได้ให้อิสระ ในการตัดสินใจในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาให้กับหน่วยงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชามี ความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรของเทศบาลตำบลคำใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ พรหมจารี (2550 : 91-94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ซึ่งผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชาเช่นกัน และจะเห็น ได้ว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ ซึ่งอยู่ในระดับปาน กลาง 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจากผลการศึกษาเป็นไปได้อย่างไร การ พิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ยังไม่เป็นระบบเปิด กล่าวคือ เมื่อมีการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ได้มีการจัดประชุมพิจารณาเพื่อให้พนักงานรับทราบอย่าง เปิดเผย นอกจากนั้นการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมยังไม่ทั่วถึงเท่าใดนัก มีเพียง บางตำแหน่งที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ส่วนในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็เกิด จากผล การศึกษาเป็นไปได้อย่างไรการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อและส่งเสริมให้เข้ารับการ ฝึกอบรมยังมีอยู่น้อย ทั้งนี้อาจเป็นไปได้อย่างไร เนื่องจากพนักงานมีจำนวนมาก การที่จะส่งเสริม ให้พนักงานเข้าศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมให้ทั่วถึงจึงเป็นไปได้ยาก ส่วนในด้าน สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ยังต้องคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ว่า สมควรที่จะมีการจ่ายค่าตอบแทนหรือไม่ โดยต้องดูตามระเบียบของทางราชการ จึงทำให้ผล การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ ในด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็เกิด อยู่ในระดับ ปานกลาง

**2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และสังกัด**

ผลการศึกษา พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอ ห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามอายุ โดยช่วงอายุไม่เกิน 30-50 ปี มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เป็นไปได้ว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลคำใหญ่ที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี เป็นช่วงอายุที่ถือว่าอยู่ในวัยทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรของเทศบาลตำบลคำใหญ่มีการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และระดับการศึกษา ซึ่งตรงตามคุณสมบัติของแต่ละบุคคล บุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่จึงสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรของเทศบาลซึ่งประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งแต่ละตำแหน่งมีความก้าวหน้าในสายงานแตกต่างกัน และบุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย จึงก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ ตามตำแหน่งงานของแต่ละบุคคล ซึ่งเงินเดือนหรือรายได้ขึ้นอยู่กับภารกิจงาน จากผลการศึกษาเป็นไปได้อย่างดี แต่แต่ละบุคคลมีความพอใจในรายได้ของตนเอง

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามสังกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแยกตามสังกัด จะเห็นได้ว่า บุคลากรในสังกัดสำนักปลัด กองการศึกษา กองช่าง กองสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานแต่ละหน้าที่มีความรับผิดชอบแตกต่างกัน แต่แต่ละบุคคลก็จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตน จึงสามารถปฏิบัติงานตามความถนัด ส่วนบุคลากรสังกัดกองคลัง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เป็นไปได้ว่า การปฏิบัติงาน ในกองคลัง อาจมีการปฏิบัติงานที่ต้องศึกษาระเบียบในการปฏิบัติงาน และจำเป็นจะต้องมีการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เนื่องจากเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเบิก-จ่ายเงิน จึงเป็นไปได้อย่างดี บุคลากรของเทศบาลตำบลคำใหญ่ สังกัดกองคลัง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มากนัก



3. ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย คือ

ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากมีบุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะซึ่งเป็นไปได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ที่ได้ปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่แล้วเสร็จ ไม่ได้มีการมอบรางวัลเพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากร ทั้งนี้เทศบาลควรมีการมอบรางวัล เช่น มอบประกาศนียบัตร หรือให้การยกย่องในที่ประชุมพนักงาน ก็จะเป็นการสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรได้อีกทางหนึ่ง

ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล ไม่อิจฉาริษยาเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรมีการส่งเสริมพนักงานให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และควรมีการพิจารณาความดี ความชอบ ด้วยความยุติธรรม

ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านลักษณะของงาน ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของเทศบาลตำบลคำใหญ่ มีจำนวนมากและแยกตามสังกัด ซึ่งการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่ จะทำงานตามหน้าที่ของตน การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้งจึงไม่ประสานงานกันเท่าใดนัก

ด้านนโยบายและการบริหาร ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เนื่องจากตามที่มีการปฏิบัติงานของบุคลากรแยกตามสังกัด บางครั้งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร โดยเฉพาะการแบ่งงาน ซึ่งเทศบาลตำบลคำใหญ่ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้มีการจัดทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อองค์กรก็จะไม่เกิดความแตกแยก

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การไปศึกษาดูงานเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดความรัก ความสามัคคีภายในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการที่มีบุคลากรในองค์กรจำนวนมาก ต่างคนต่างความคิดเห็นมารวม

ปฏิบัติงาน อาจทำให้เกิดความขัดแย้ง แม้กระทั่งบางครั้งอาจจะไม่รุนแรง แต่ถ้าไม่มีการประสานความเข้าใจก็อาจจะส่งผลให้เกิดการแตกสามัคคีขึ้นในอนาคต

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการจัดอบรมพัฒนาจิตใจให้กับบุคลากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรให้ค่าตอบแทนกับบุคลากรเพิ่มขึ้น เนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา บุญตาแสง (2552 : 79-81) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

ในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้ข้อมูลเสนอแนะบางประการอันอาจจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบล ดังนี้

เทศบาลตำบลคำใหญ่ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ฝึกฝนอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ทำอยู่ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ส่งเสริมช่องทางที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในโอกาสต่าง ๆ ที่เหมาะสม นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาควรรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการสื่อสารทั้งสองทางอันจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน โปร่งใส และนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในคราวต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY