

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการค้นคว้าอิสระ โดยศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกบุคลากรตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

#### สมมุติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกบุคลากรตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะของบุคลากรแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

## ขอบเขตการศึกษา

### 1. ด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นขอบเขตด้านเนื้อหา

### 2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดให้ประชากร คือ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 83 คน (เทศบาล

กู่กาสิงห์. 2552 : 5)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 70 คน โดยวิธีการหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ยามานะ (Yamane, 1973 : 727)

### 3. ด้านพื้นที่ของการศึกษา

เทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

### 4. ด้านระยะเวลาของการศึกษา

การดำเนินการศึกษานี้มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2553

### 5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

การศึกษานี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง คือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น

5.1.1 เพศ

5.1.2 ระดับการศึกษา

5.1.3 สถานะของบุคลากร

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) (ละมุด บุตรา. 2552 : 6-7) ได้แก่

#### 5.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะของงาน

#### 5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

- 1) นโยบายและการบริหารงาน
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 4) สภาพการทำงาน
- 5) เงินเดือน
- 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 7) สถานะของอาชีพ
- 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 9) ความมั่นคงในงาน

### สรุปผล

จากผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ปรากฏผล ดังนี้

1. ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีสถานะของบุคลากรเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ
2. บุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกบุคลากรตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะของบุคลากร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะของบุคลากร โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า

4.1 เงินเดือน คือ ควรปรับอัตราเงินเดือนและค่าจ้างให้มีความใกล้เคียงกับภาคเอกชน และการให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

4.2 นโยบายและการบริหารงาน คือ ควรนำข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานไปประกอบการตัดสินใจ และควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น

4.3 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานผู้บริหาร และควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาสูงในระดับที่ขึ้น

4.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ การเลื่อนระดับของบุคลากรให้มีความรวดเร็ว และมีความเป็นธรรม ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม และการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาจากผลงานการปฏิบัติงาน และคุณภาพของงาน

4.5 สภาพแวดล้อมการทำงาน คือ ควรมีอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย

4.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ไม่ควรก้าวท้าว ในเรื่องส่วนตัวของบุคลากรและควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสถาบันครอบครัวของแต่ละบุคคล

4.7 ความมั่นคงในงาน คือ ควรพิจารณาแก้ไขระเบียบกฎหมายที่สามารถบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างเป็นพนักงานเทศบาลสามัญได้ และสิทธิอันพึงมีพึงได้ของบุคลากรควรเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย

4.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ ควรใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและบุคลากรทุกคนควรมีความเสมอภาคกัน และควรใช้มาตรฐานในการปกครองเดียวกัน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลถู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลถู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลถู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ชัตติยา คิ้วสาราญ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีตามแนวคิดการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

อาจเป็นเพราะว่าเทศบาลตำบลถู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีการสร้างเสริมแรงจูงใจในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี และมีนโยบายและการบริหารงานที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรซึ่งพิจารณาได้จากตารางที่ 6 เช่น มีการแบ่งลักษณะงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมแก่พนักงานมีความเป็นกลางและเข้าใจผู้อื่น และระยะเวลาในการเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวกและเหมาะสม

สมมุติฐานที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลถู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะของบุคลากรแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

1. เพศ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลถู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 194 – 197) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่

อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า เพศ ต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลไม่แตกต่างกันทางสถิติ

อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอ เกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้บริหารเทศบาลได้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรอย่างเต็มที่ โดยจะเห็นได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการดำเนินการ โดยมี ส่วนร่วมกับงานหรือกิจกรรมของบุคลากรทุกอย่างมีการกระจายงานในการรับผิดชอบในทุกๆ เพศ ไม่ว่าจะ เป็น เพศหญิง หรือเพศชาย ตามความสามารถของแต่ละบุคคล เช่น งานประเพณี ท้องถิ่น และในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรก็ได้รับการพิจารณาอย่างเท่าเทียมกัน

2. ระดับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ที่มี การศึกษาทั้ง 2 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ชนัญธิตา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัด มหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดให้อย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารได้ให้ ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน มีการกำหนดนโยบายในการ ส่งเสริมความรู้ เช่น กรณีที่บุคลากรเทศบาลที่ยังไม่จบปริญญาตรี เทศบาลก็มีการตั้ง งบประมาณและสนับสนุนให้ทุนการศึกษาให้เรียนต่อจนจบปริญญาตรี ส่วนที่จบปริญญาตรี แล้ว ก็มีการสนับสนุนให้ทุนต่อในระดับปริญญาโท

3. สถานะของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลคูกาสิงห์ที่มี สถานะของบุคลากรแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ศิริวรรณ หมั่นหัต (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ตำแหน่งงานและระดับตำแหน่งงาน ไม่มี ความสัมพันธ์ภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย สอดคล้องกับ ชนัญธิตา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าบ่อกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกตำแหน่ง มีการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามแต่ละสายงานความรับผิดชอบอย่างชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ ผู้บริหารท้องถิ่นมีการกระตุ้นการทำงานของแต่ละคน ได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อสร้างผลงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ เพื่อการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าบ่อกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

- 1.1 ควรพิจารณาความเหมาะสมของเงินเดือนและค่าตอบแทนให้มีความใกล้เคียงกับภาคเอกชน และการให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน
- 1.2 ควรมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม และงานที่รับผิดชอบควรตรงกับความสนใจและความถนัด
- 1.3 การจัดสถานที่สำหรับการทำงานของบุคลากรที่เป็นเพศหญิงควรให้มีความสะดวก สบาย และมีความเหมาะสม
- 1.4 ควรส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ

### 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาคราวต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาความสอดคล้องของเงินเดือน และสิทธิสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมตามปริมาณงาน และเพียงพอกับสถานะทางเศรษฐกิจปัจจุบันหรือไม่
- 2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ห้องปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมืออำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการเดินทางไปปฏิบัติงานว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน