บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การการศึกษา
2. สมมติฐานการศึกษา
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการศึกษา
7. อภิปรายผลการศึกษา
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานในการศึกษาไว้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากร เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 89 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. พนักงานเทศบาล จำนวน 17 คน
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 48 คน
3. พนักจ้างทั่วไป จำนวน 24 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม ปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านปัจจัย ค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ โดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-scale) มี 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ของคะแนน แล้วนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์และการแปลค่าเฉลี่ย

สรุปผลการศึกษา

การค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 39 คน รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 20 และต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 14 บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 39 คน รองลงมาคือ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 20 คน ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานเทศบาล 14 คน

บุคลากรส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 4,800 – 7,800 บาท จำนวน 48 คน รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 7,801 -10,800 จำนวน 15 คน อัตราเงินเดือน 10,801 – บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจระดับปานกลาง 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายการบริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ได้ รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถ

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม งานในหน้าที่ที่ทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

2.4 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม

2.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน และแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คืองานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะกับความรู้ความสามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน

2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชามีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี และแรงจูใจอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก

2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โดยรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนต่างกัน พบว่า

3.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

4.1 ด้านรายได้ควรปรับให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

4.2 ให้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มแนวความรู้ที่จะนำไปปฏิบัติงาน

4.3 ควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ของการดำเนินงาน

4.4 อยากให้วางโครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอน จะได้เกิดความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษานำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. บุคคลได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
2. บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาในระดับสูงขึ้นมีปานกลาง
3. งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อาจน้อย
4. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานอาจไม่ค่อยชัดเจน
5. งานที่รับผิดชอบอาจไม่เหมาะกับความรู้ความสามารถ
6. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้ไม่เต็มที่

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผลการศึกษาโดยรวมจึงปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากมองโดยภาพรวมแล้วจะเห็นว่าระดับแรงจูงใจทุกด้านนั้น อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งถือว่ายังต้องมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพราะบุคลากรคือพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้เทศบาลตำบลนาขาม ดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ การที่บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้เห็นว่าบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามยังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ยังไม่อยู่ในเชิงลบหรือเชิงบวก อันก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ เมื่อแยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งอาจจะเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น รวมทั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวกและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สายฝน สกุลเจริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผน สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาปรากฏว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับพรรณทิพย์ กาลธิยานันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่ไม่สอดคล้องกับไกรวัลย์ เจตนานุศาสน์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพอร์ด คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นใจในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 2 บุคลากร เทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาขามอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ แม้ว่าจะมีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งที่เป็นตัวกำหนดความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน นั้น คือ นโยบายการบริหารงานของเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

และพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 กฎหมายนี้ก่อให้เกิดคณะกรรมการเพื่อดูแลการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนและการลงโทษพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ระดับคือ หนึ่งระดับชาติซึ่งมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สองคณะกรรมการกลางซึ่งดูแลบุคลากรแต่ละประเภทท้องถิ่น และสามคณะกรรมการจังหวัดเพื่อดูแลบุคลากรในจังหวัด เรื่องการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นได้ตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแลโดยเฉพาะ ผลการดำเนินงานจึงเป็นผลงานของเทศบาล นอกจากนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของนายกเทศมนตรีตำบลนาขาม ซึ่งกำหนดนโยบายในการบริหาร ให้เป็นไปตามตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 เป็นกฎหมายที่เทศบาลต้องดำเนินงานภายใต้การควบคุมดูแล ของผู้บริหารท้องถิ่น ที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม นอกจากนี้ บุคลากรเทศบาลตำบลนาขามอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงไม่มีความรู้สึกแตกต่างกัน และยังสามารถติดต่อสัมพันธ์กันและสื่อสารกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามนโยบายการบริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 เป็นตัวกำหนดปริมาณและคุณภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จิรนันท์ บรรจงภาค (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตรากลุ่มประเภทพนักงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวมพบว่า พนักงานส่วนตำบล ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอในการนำผลการศึกษาไปใช้

ผลการศึกษาครั้งนี้ โดยรวมบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรดำเนินการปรับปรุงสภาพต่างๆ ดังนี้ เพื่อเพิ่มระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามให้มากขึ้น

1.1 ความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับที่ต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชายังไม่มอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามเท่าที่ควร ซึ่งมีผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตงานที่ปฏิบัติและตามนโยบายที่กำหนดไว้

1.2 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของบุคลากร โดยเฉพาะในกลุ่มพนักข้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป และให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.3 การยอมรับนับถือ พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้กำลังใจและแสดงความยินดี ยกย่องชมเชย เมื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกกลุ่มเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการให้เกียรติ และสร้างการยอมรับนับถือ

1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้โอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมสำหรับบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม ที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในอาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเกิดการเปรียบเทียบ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ระเบียบ กฎเกณฑ์ ของหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY