บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาขอนำเสนอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้สรุปผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน ร้อยละ 76.5 และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 24 คน ร้อยละ 23.5 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 83 คน ร้อยละ 81.4 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน ร้อยละ 16.6 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน ร้อยละ 2.0 ตามลำดับ ตามตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 40 คน ร้อยละ 39.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 34 คน ร้อยละ 33.3 และลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน ร้อยละ 3.9 รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 4,800 – 7,800 บาท จำนวน 43 คน ร้อยละ 42.2 รายได้ 7,801 – 10,800 บาท จำนวน 27 คน ร้อยละ 26.4 รายได้ 10,801 บาท ขึ้นไป จำนวน 32 คน ร้อยละ 31.4

2. ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงของอาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ โดยรวมและรายด้าน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่ามีผู้บริหารที่ดี ความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรทุกคนมีความคิดเป็นแนวทางเดียวกันและเป็นแนวทางที่ดี ถึงแม้ว่ามีความแตกต่างในเรื่องของเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ แต่ก็ยังสามารถทำให้บุคลากรสังกัดเทศบาลดงลิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากซึ่งจะส่งผลให้การทำงานภายในองค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อไป

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่ามากที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เทศบาลตำบลดงลิงควรมีการปรับปรุงในเรื่องการปรับตำแหน่งหน้าที่ และตั้งงบประมาณในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการปรับเงินเดือนเพิ่มวุฒิการศึกษาและอายุงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1 ปัจจัยจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการศึกษาอาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการยอมรับนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ต่อประชาชนและผู้บริหาร แต่อย่างไรก็ตามยังมีอยู่ 1 ด้าน ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจากการศึกษาจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ฉะนั้น จึงควรมีการวางแผนเรื่องตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับผู้ที่มีอายุงานที่มากขึ้น และสำหรับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งจะสามารถทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน และศึกษาต่อเพื่อพัฒนางานภายในองค์กรให้ดีมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยกานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : 117) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษาด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่ามีผู้บังคับบัญชาที่ดีที่ยอมรับฟังความคิดเห็นรวมทั้งข้อเสนอแนะ ร่วมทั้งมีความมั่นคงต่อการทำงานจนครบอายุ 60 ปี ร่วมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกันช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานทั้งภายในองค์และภายนอกองค์กรที่คอยให้บริการแก่ประชาชน แต่อย่างไรก็ตามยังมีด้านที่ทำให้พบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่ำ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่หน่วยงานต้องเร่งดำเนินการในการตั้งงบประมาณในการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในองค์กรให้หน้าอยู่ และอีกอย่างคือการตั้งงบประมาณสำหรับการเพิ่มเงินเดือน หรือค่าตอบแทนต่างๆ เพื่อเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรสังกัดเทศบาลดงลิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการทำงานนั้นก็จะเกิดความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กนกพร แสงไกร (2553 : 97-98) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นปัจจัยจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และจำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง

วน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสังกัดเทศบาลมีความสุขที่จะปฏิบัติงานภายในเทศบาลดงลิง ไม่ว่าจะมีความแตกต่างในเรื่องของตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ก็ตามไม่ใช่สาเหตุของการทำให้มีปัญหาที่ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ การออกพื้นที่ เพศชาย และเพศหญิง ก็ยังสามารถปฏิบัติงานได้เช่นกันจึงทำได้รับการยอมรับนั้นอาจเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงความเชื่อถือ ยอมรับในความสามารถ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก ในด้านการยอมรับนับถือ ในเรื่องของอายุของบุคลากรในสังกัดเทศบาลดงลิง ถึงแม้ว่ามีช่วงของอายุที่แตกต่างกัน แต่ก็ยังอยู่ในช่วงอายุที่อยู่ในวัยที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาพัฒนาการวัยรุ่นจนถึงวัยผู้ใหญ่ พัฒนาการทางกายเจริญเต็มที่เป็นระยะทดลองเพื่อหาแนวทางชีวิตที่ตนต้องการและมีความเชื่อใจสืบเนื่องมาจากวัยรุ่น เช่น อาชีพ เพื่อน คู่ครอง และอื่นๆ ระยะนี้จึงมักเรียกว่าระยะสำรวจ (Exploratory period) การศึกษาก็เช่นกัน ถึงแม้ว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับที่แตกต่างกัน แต่ยังคงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับการยอมรับค่าตอบแทนในเรื่องของเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ที่ทางหน่วยงานได้จัดให้ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสังกัดเทศบาลดงลิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กรต่อไป ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างในเรื่องของเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ก็ตามยังไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด การบริหารงานที่ดีของผู้บังคับบัญชา ความเอาใจรวมทั้งมีการจัดทุนการศึกษาเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสที่จะศึกษาต่อที่สูง ซึ่งจะเป็นตัวช่วยทำให้ได้รับเงินเดือนสูง อีกทั้งความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่า

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย คือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากจะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แยกเป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์เบอร์ก ซึ่งผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีผลสูงสุดต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานตรงเวลาและตรงต่อหน้าที่ ควรมีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคลภายในองค์กรควรให้มีการแสดงออกด้วยมิตรภาพไมตรีที่ดีต่อกัน ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย ควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ควรให้การส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคี ควรมีการมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นคุณประโยชน์แก่เทศบาล ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ของกรมส่งเสริมฯ จัดฝึกอบรม ควรมีการจัดอบรมพัฒนาจิตใจให้กับบุคลากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกันควรมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

ในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้ข้อมูลเสนอแนะบางประการอันอาจจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลดงลิง กล่าวคือ ผู้บริหารของเทศบาลตำบลดงลิง ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ

1.1.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีทุนการศึกษาในการศึกษาต่อ เพื่อเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลตำบลดงลิงควรเพิ่มงบประมาณในการให้ทุนสำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีการจัดทำแผนในเรื่องของ งบประมาณสำหรับปรับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา

1.2 ปัจจัยค้ำจุน

1.2.1 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรให้เงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารของเทศบาลตำบลดงลิงควรมีการวางแผนงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ของการตั้งงบประมาณเงินเดือนสำหรับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น รวมทั้งผู้ที่มี
สบการณ์ หรืออายุงานที่มากขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

1.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรปรับภูมิทัศน์รอบเทศบาลตำบลดงลิงให้
งาม ดังนั้น ควรมีโครงการ และจัดตั้งงบประมาณสำหรับการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม
สิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
บาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ระเบียบ กฎเกณฑ์
องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY