

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ
ดังนี้คือ

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง
กาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้คือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำนวน 460
คน (งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. 2554 : 1)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จำนวน 214 คน โดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Tara Yamane, 1973 : 727 ; ภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551 : 22) และวิธีการสุ่มแบบง่าย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แยกได้ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานเทศบาล

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งออกเป็น 14 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านความเป็นส่วนตัว และด้านความมั่นคง ในงาน

3. ขอบเขตพื้นที่ ได้แก่ เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open – Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) และการทดสอบค่าเอฟหรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F - test หรือ One Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า พนักงานและลูกจ้าง เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 และเป็นพนักงานจ้าง

มากที่สุดจำนวน 135 คนคิดเป็นร้อยละ 63.10

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.95$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.91$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.87$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.79$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.72$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.69$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.67$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.59$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.56$) ด้านความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 3.52$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1 ท่านต้องการให้งานที่ท่านปฏิบัติ และได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของเทศบาล ($\bar{X} = 3.99$) ข้อ 2 ผลการปฏิบัติงานของท่าน ในแต่ละเรื่อง มีคุณภาพ และเหมาะกับงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.97$)

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 3.88$) ข้อ 2 ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.87$)

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 3 หน่วยงานของท่าน มีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรมในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.85$) ข้อ 2 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาองค์ความรู้ และศึกษางานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.84$) และข้อ 1 การปฏิบัติงานของท่าน ทำให้มีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.83$)

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 3 ท่านรับผิดชอบงาน ที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 3.96$) ข้อ 1 ปริมาณงานที่ท่านได้

รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$) และ ข้อ 2 ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.94$)

2.5 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 3 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.93$) ข้อ 2 ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.91$) และข้อ 1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทาย ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.90$)

2.6 ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1 เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสม ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน ตามปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.68$) ข้อ 2 เงินเดือน และค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ท่านได้รับ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.66$)

2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความยุติธรรมแก่พนักงานเป็นกลาง เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X} = 3.81$) ข้อ 1 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.80$) และ ข้อ 3 ในการปฏิบัติงานท่านและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเชื่อใจหรือไว้วางใจได้จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.78$)

2.8 ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 2 ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบในอนาคต ($\bar{X} = 3.77$) ข้อ 1 ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอย่างดี ($\bar{X} = 3.75$)

2.9 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.73$) ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถ กล้าตัดสินใจในงาน ($\bar{X} = 3.72$)

2.10 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ได้แก่ ข้อ 1 นโยบาย แผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน และสายบังคับบัญชา ที่จัดไว้ มีความชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.70$) และข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่าน เอาใจใส่งาน และตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.69$)

2.11 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1 หน่วยงานของท่าน มีอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงานและอุปกรณ์ เครื่องมือที่ สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.65$) และข้อ 2 ระยะเวลาการเดินทางไปปฏิบัติงาน มีความสะดวกเหมาะสม ($\bar{X} = 3.63$)

2.12 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 3 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการประเมินผลงานของบุคลากรแล้วนำมา ประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้น ($\bar{X} = 3.61$) ข้อ 2 ท่านได้มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความท้า ทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.60$) และข้อ 1 ท่านได้รับ โอกาสหรือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.59$)

2.13 ด้านความเป็นส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่าน เข้าใจและคำนึงถึงสภาวะส่วนตัวของท่านเสมอ ก่อนมอบหมาย งานให้ ($\bar{X} = 3.54$) และข้อ 1 หน่วยงานของท่าน มีการจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ของ พนักงาน เช่น บ้านพัก ค่าล่วงเวลา ($\bar{X} = 3.52$)

2.14 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการประเมินผลงานและการต่อสัญญาจ้างของพนักงาน ($\bar{X} = 3.54$) และข้อ 2 ผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญและสนับสนุนในการได้รับผลประโยชน์ต่างๆ จากสวัสดิการ เช่น โบนัส ($\bar{X} = 3.52$)

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบ พนักงานของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัด กาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แยกต่างหาก ผลการเปรียบเทียบ พบว่า

3.1 พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ ระดับ .05

3.2 พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเรียงลำดับด้านที่มีความถี่สูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน พนักงาน ควรมีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีความถี่จำนวน 14 คน 2) ด้านการยอมรับนับถือ พนักงาน ควรให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีความถี่จำนวน 13 คน 3) ด้านความรับผิดชอบ พนักงาน ควรมีความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีความถี่จำนวน 12 คน 4) ด้านเงินเดือน ผู้บริหาร ควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม มีความถี่จำนวน 11 คน 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน มีความถี่จำนวน 10 คน 6) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรให้มีการสนับสนุนทุนการศึกษา ให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีความถี่จำนวน 9 คน 7) ด้านลักษณะของงาน ควรให้ความเป็นอิสระทางความคิดสร้างสรรค์ แก่พนักงาน ได้อย่างเต็มที่ มีความถี่จำนวน 8 คน 8) ด้านสถานะของอาชีพ ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้าง ได้ซักถามเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน มีความถี่จำนวน 7 คน 9) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม มีความถี่จำนวน 6 คน 10) ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการฝึกอบรมพนักงาน ให้เข้าใจในนโยบายและการบริหารงาน อย่างต่อเนื่อง มีความถี่จำนวน 5 คน 11) ด้านสภาพการทำงาน องค์กร ควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีความถี่จำนวน 4 คน 12) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ควรสนับสนุนทุนการศึกษา ให้แก่พนักงานจ้าง เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีความถี่จำนวน 3 คน 13) ด้านความเป็นส่วนตัว ควรจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บ้านพัก ค่าล่วงเวลา มีความถี่จำนวน 2 คน และ 14) ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บังคับบัญชา ควรมีความเป็นธรรมในการประเมินผลงานของพนักงาน มีความถี่จำนวน 1 คน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้คือ

1. สมมุติฐานที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า

1.1 เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในปัจจุบัน มีนโยบายในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงานทุกกลุ่ม ได้แก่ พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานทุกกลุ่ม ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขจากการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ใกล้เคียงกัน เช่น ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงาน ปฏิบัติงาน ได้ผลสำเร็จตามแผนงานและเป้าหมายที่วางไว้ และพนักงาน สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงาน ได้รับการยกย่อง ชมเชย ผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และพนักงาน ได้รับการเคารพและนับถือจากบุคคลโดยทั่วไป และจากผู้ร่วมในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงาน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และพนักงาน มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านลักษณะของงาน พบว่า งานที่ปฏิบัติ ตรงกับความรู้ ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติเป็นงานท้าทายความรู้ ความสามารถ ด้านเงินเดือน พบว่า เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ ผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงาน ได้ให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้เปิดโอกาสให้พนักงานจ้างซักถามเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน และผู้บังคับบัญชา ได้เอาใจใส่ดูแลสถานะของอาชีพของพนักงานจ้าง ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และผู้บังคับบัญชา ได้ให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า เทศบาลได้มีการฝึกอบรมพนักงาน ให้เข้าใจในนโยบายและการบริหารงาน อย่างต่อเนื่อง และผู้บังคับบัญชา ได้เอาใจใส่งานและตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านสภาพการทำงาน พบว่า องค์กรได้จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงานให้แก่ทุกส่วนการงาน

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พบว่า องค์กร ได้สนับสนุนทุนการศึกษา ให้แก่พนักงานจ้าง เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า องค์กร ได้จัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บ้านพัก ค่าล่วงเวลา และด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการประเมินผลงานของพนักงาน เป็นต้น

1.2 เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เช่น ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีการจัดสวัสดิการเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนให้ได้อย่างใกล้เคียงกัน

1.3 พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากได้รับการดูแลเอาใจใส่ และมีการยอมรับความรู้ความสามารถของพนักงานทุกคนเป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะทำให้ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก

ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่อธิบายว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยภายในหรือปัจจัยที่กระตุ้น (Motivation Factor) ได้แก่ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และผลสำเร็จในการทำงาน ส่วนปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารองค์กร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ โอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นต้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์ภิมล ญาณกาย (2553 : 66) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอมำนัง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. สมมุติฐานที่ 2 พนักงานของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า

2.1 พนักงานของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า

2.1.1 พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีเพศแตกต่างกัน ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง ถึงแม้เพศจะแตกต่างกัน แต่เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ปัจจุบัน ได้มีนโยบายในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมความพึงพอใจ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกเพศ ได้รับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้มีความสุขจากการทำงาน และได้รับคุณภาพชีวิตที่เท่าเทียมกัน ใกล้เคียงกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติว่าเป็นเพศใด เช่น ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาก็ได้ให้คำแนะนำแก่พนักงานทั้งเพศชาย เพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานทั้งเพศชาย เพศหญิง ได้รับการยกย่อง ชมเชย ผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า พนักงานทั้งเพศชาย เพศหญิง มีโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานทั้งเพศชาย เพศหญิง ต่างก็มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเท่าเทียมกัน ด้านลักษณะของงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้มอบหมายงานให้แก่พนักงานทั้งเพศชาย เพศหญิง ให้ทำอย่างเท่าเทียมกัน ด้านเงินเดือน พบว่า ได้มีการกำหนดเงินเดือนในแต่ละตำแหน่ง อย่างเท่าเทียมกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน แก่เพศชาย เพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้เปิด โอกาสให้พนักงานทั้งเพศชาย เพศหญิง ชักถามเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน อย่างเท่าเทียมกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้เปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชาย เพศหญิง ได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม อย่างเท่าเทียมกัน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า เทศบาลได้มีการฝึกอบรม ให้เข้าใจในนโยบายและการบริหารงาน แก่พนักงานทั้งเพศชาย เพศหญิง อย่างเท่าเทียมกัน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า องค์กร ได้จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงานให้แก่ทุกส่วนการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พบว่า องค์กร ได้สนับสนุนทุนการศึกษา ให้แก่พนักงานจ้าง เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งเพศชาย เพศหญิง อย่างเท่าเทียมกัน ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า องค์กร ได้จัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บ้านพัก ค่าล่วงเวลา ทั้งเพศชาย เพศหญิง อย่างเท่าเทียมกัน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการประเมินผลงานของพนักงาน ทั้งเพศชาย เพศหญิง อย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น

2.1.2 เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทั้งเพศชาย เพศหญิง เช่น ส่งเสริมให้ทุกคน เข้ารับการฝึกอบรมพนักงานประจำปีอย่างเท่าเทียมกัน

2.1.3 พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากได้รับการดูแลเอาใจใส่ และมีการยอมรับความรู้ความสามารถของพนักงานทั้งเพศชาย เพศหญิง อย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น

จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะทำให้ พนักงานของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554 : 94) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า

2.2.1 พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน เช่น ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษา อนุปริญญา หรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ถึงแม้ระดับการศึกษาจะแตกต่างกัน แต่เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ปัจจุบัน ได้มีนโยบายในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกระดับการศึกษา ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขจากการทำงาน และได้รับคุณภาพชีวิตที่เท่าเทียมกัน ใกล้เคียงกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติว่าจบการศึกษาระดับใด เช่น ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำแก่พนักงานทุกระดับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานทุกระดับการศึกษา ได้รับการยกย่อง ชมเชย ผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า พนักงานทุกระดับการศึกษา มีโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานทุกระดับการศึกษา ต่างก็มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเท่าเทียมกัน ด้านลักษณะของงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้มอบหมายงานให้แก่พนักงานทุกระดับการศึกษา ให้ทำอย่างเท่าเทียมกัน ด้านเงินเดือน พบว่า ได้มีการกำหนดเงินเดือนในแต่ละตำแหน่ง อย่างเท่าเทียมกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน แก่พนักงานทุกระดับการศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับการศึกษา ชักถามเกี่ยวกับความมั่นคงในงานอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการปกครองผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับการศึกษา ได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม อย่างเท่าเทียมกัน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า เทศบาลได้มีการฝึกอบรมให้เข้าใจในนโยบายและการบริหารงาน แก่พนักงานทุกระดับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า องค์กร ได้จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงานให้แก่ทุกส่วนงาน อย่างเท่าเทียมกัน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พบว่า องค์กร ได้สนับสนุนทุนการศึกษา ให้แก่พนักงานทุกระดับการศึกษา เพื่อ

ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า องค์กร ได้จัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับการศึกษา เช่น บ้านพัก ค่าล่วงเวลา อย่างเท่าเทียมกัน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการประเมินผลงานของพนักงานทุกระดับการศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น

2.2.2 เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มระดับการศึกษา เช่น ส่งเสริมให้ทุกคน เข้ารับการฝึกอบรมพนักงานประจำปีอย่างเท่าเทียมกัน

2.2.3 พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ทุกกลุ่มระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากได้รับการดูแลเอาใจใส่ และมีการยอมรับความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะทำให้ พนักงานของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร แสงไกร (2552 : 59) ได้วิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ ในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า

2.3.1 เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่มีประเภทพนักงานหรือตำแหน่งแตกต่างกัน เช่น ประเภทพนักงานหรือตำแหน่ง ที่เป็นพนักงานเทศบาล ประเภทพนักงานหรือตำแหน่ง ที่เป็นลูกจ้างประจำ ประเภทพนักงานหรือตำแหน่ง ที่เป็นพนักงานจ้าง ถึงแม้ประเภทพนักงานจะแตกต่างกัน แต่เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ปัจจุบัน ได้มีนโยบายในการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมแรงจูงใจ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกประเภทหรือทุกตำแหน่ง ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้มีความสุขจากการทำงาน และได้รับคุณภาพชีวิตที่เท่าเทียมกัน ใกล้เคียงกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติว่าจะอยู่ในประเภทหรือตำแหน่งใด เช่น ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาก็ได้ให้คำแนะนำแก่พนักงานทุกประเภทหรือตำแหน่ง อย่างเท่าเทียมกัน ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานทุกประเภทหรือตำแหน่ง ได้รับการยกย่อง ชมเชย ผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า พนักงานทุกประเภทหรือตำแหน่ง มีโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคน ด้านความ

รับผิดชอบ พบว่า พนักงานทุกทุกประเภทหรือตำแหน่ง ต่างก็มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างอิสระ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเท่าเทียมกัน ด้านลักษณะของงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้มอบหมายงานให้แก่พนักงานทุกประเภทหรือตำแหน่ง ให้ทำอย่างเท่าเทียมกัน ด้านเงินเดือน พบว่า ได้มีการกำหนดเงินเดือนในแต่ละตำแหน่ง อย่างเท่าเทียมกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน แก่พนักงานทุกประเภทหรือตำแหน่ง อย่างเท่าเทียมกัน ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้เปิดโอกาสให้พนักงานทุกประเภทหรือตำแหน่ง ชักถามเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน อย่างเท่าเทียมกัน ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชา ได้เปิดโอกาสให้พนักงานทุกประเภทหรือตำแหน่ง ได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม อย่างเท่าเทียมกัน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า เทศบาลได้มีการฝึกอบรมให้เข้าใจในนโยบายและการบริหารงาน แก่พนักงานทุกประเภทหรือตำแหน่ง อย่างเท่าเทียมกัน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า องค์กร ได้จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงานให้แก่ทุกส่วนการงาน อย่างเท่าเทียมกัน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พบว่า องค์กร ได้สนับสนุนทุนการศึกษา ให้แก่พนักงานทุกประเภทหรือตำแหน่ง เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า องค์กร ได้จัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกประเภทหรือตำแหน่ง เช่น บ้านพัก ค่าล่วงเวลา อย่างเท่าเทียมกัน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการประเมินผลงานของพนักงานทุกประเภทหรือตำแหน่ง อย่างเท่าเทียมกัน

เป็นต้น

2.3.2 เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทุกประเภทหรือตำแหน่ง เช่น ส่งเสริมให้ทุกคน เข้ารับการฝึกอบรมพนักงานประจำปีอย่างเท่าเทียมกัน

2.3.3 พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ทุกประเภทหรือตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากได้รับการดูแลเอาใจใส่ และมีการยอมรับความรู้ความสามารถของพนักงาน อย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะทำให้ พนักงานของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา คำจร (2551 : 109) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหรือประเภทของพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. จากข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปรายผล โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน พนักงาน ควรมีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง และเมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ พนักงานควรสามารถแก้ไขได้อย่างลุล่วง 2) ด้านการยอมรับนับถือ พนักงาน ควรให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ผู้บังคับบัญชา ควรมีการชมเชยพนักงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ พนักงาน ควรมีความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และพนักงาน ควรมีความวิริยะ อุตสาหะต่องานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรให้มีการสนับสนุนและคัดเลือก ให้พนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้าง มีโอกาสไปศึกษาดูงาน 5) ด้านลักษณะของงาน ควรให้ความเป็นอิสระทางความคิดสร้างสรรค์ แก่พนักงาน ได้อย่างเต็มที่ และพนักงาน ควรปฏิบัติงาน ทั้งในสำนักงานและนอกสำนักงาน ได้ 6) ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม และผู้บริหาร ควรเพิ่มเงินสวัสดิการให้มากกว่าเดิม เช่น เงิน โบนัส 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน และผู้บังคับบัญชา ควรมีความยุติธรรม และวางตัวเป็นกลางต่อทุกคน 8) ด้านสถานะของอาชีพ ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้าง ได้ซักถามเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน และผู้บังคับบัญชา ควรเอาใจใส่ดูแลสถานะของอาชีพของพนักงานจ้าง 9) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และผู้บังคับบัญชา ควรให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน 10) ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการฝึกอบรมพนักงาน ให้เข้าใจในนโยบายและการบริหารงาน อย่างต่อเนื่อง และผู้บังคับบัญชา ควรเอาใจใส่งานและตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 11) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานองค์กร ควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่สะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน 12) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ควรสนับสนุนทุนการศึกษา ให้แก่พนักงานจ้าง เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 13) ด้านความเป็นส่วนตัว ควรจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บ้านพัก ค่าล่วงเวลา 14) ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บังคับบัญชา ควรมีความเป็นธรรมในการประเมินผลงานของพนักงาน อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้ผู้บริหาร ได้ตระหนัก และควรพิจารณานำข้อเสนอแนะที่ได้ มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กร เกิดประสิทธิภาพ

สูงสุด เกิดประโยชน์สุขต่อองค์กรและประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ตะมุล บุตรา (2550 : 81) ได้วิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบข้อเสนอแนะ ในการเพิ่มแรงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านลักษณะของงาน พนักงานควรปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ และพนักงาน ควรปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ดังนี้คือ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า ด้านที่ได้รับ ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านความ มั่นคงในงาน และด้านความเป็นส่วนตัว ดังนั้นประเด็นที่ควรพัฒนา ได้แก่

1.1.1 ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พบว่า ข้อที่ได้รับค่าเฉลี่ยแรงจูงใจต่ำสุด คือ ข้อ 1 เกี่ยวกับการ ได้รับ โอกาสหรือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ควรสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุคลากร ได้รับ โอกาสในการศึกษาเพิ่มมากขึ้น

1.1.2 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ข้อที่ได้รับค่าเฉลี่ยแรงจูงใจต่ำสุด คือ ข้อ 2 เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญและสนับสนุนในการ ได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากสวัสดิการ เช่น โบนัส ดังนั้นผู้บริหารเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ควรสนับสนุนให้จ่ายเงิน โบนัสประจำปีแก่ พนักงาน เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน

1.1.3 ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า ข้อที่ได้รับค่าเฉลี่ยแรงจูงใจต่ำสุด คือ ข้อ 1 เกี่ยวกับหน่วยงาน มีการจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บ้านพัก ค่าล่วงเวลา ดังนั้นผู้บริหารเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ควรสร้างที่พักอาศัยให้เพียงพอ เพื่อให้ข้าราชการ และ พนักงานจ้าง ที่ไม่มีที่พักอาศัย

1.2 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงพบประเด็นที่ควรพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ควรเชื่อมแนวทาง อุดมการณ์ ความประพฤติน และวัตถุประสงค์ในการทำงาน ต่อบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกคน เกิดทัศนคติ ยึดมั่นอุดมการณ์ไปในทางเดียวกัน เพื่อมุ่งให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่น ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว

1.3 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 3 ศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรเทศบาล เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบประเด็น ควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม แบบปลายเปิด เรียงลำดับสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ดังนี้

- 1.3.1 พนักงาน ควรมีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง
- 1.3.2 เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ พนักงานควรสามารถแก้ไขได้อย่างลุล่วง
- 1.3.3 พนักงาน ควรให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 ควรศึกษาและเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เปรียบเทียบกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีขนาดใกล้เคียงกัน เพื่อให้เห็นข้อเปรียบเทียบที่ชัดเจน และนำข้อด้อย มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง ได้รับความพึงพอใจสูงสุด อันจะส่งผลต่อการให้บริการประชาชนในท้องถิ่น เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วย