

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ขอบเขตของการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

2. สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ มีความแตกต่างกัน

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg, 1959 : 71 - 79 อ้างถึงใน ยูภาพร ยูภาศ, 2550 : 256 - 258) ผู้วิจัยได้นำปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นขอบเขตด้านเนื้อหา

3.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 153 คน (เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี, 2556)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727) จำนวน 111 คน

3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ขอบเขตพื้นที่ คือ เทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

3.4. ขอบเขตด้าน ตัวแปร

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา คือ

3.4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของประชากร ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) ระดับการศึกษา
- 3) ประเภทบุคลากร
- 4) ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

3.4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

- 1.2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.4) ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2) ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) 9 ด้าน ประกอบด้วย
 - 2.1) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ
 - 2.2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 - 2.3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
 - 2.6) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 2.7) ด้านสถานะของอาชีพ
 - 2.8) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
 - 2.9) ด้านความมั่นคงในงาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาหลักฐาน เอกสารงานวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1987) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด = 5 มาก = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2 น้อยที่สุด = 1 ศึกษาวิจัย 14 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 5 ด้าน ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
 - 1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.55 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) 9 ด้าน ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
 - 2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 - 2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
 - 2.6 ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 2.7 ด้านสถานะของอาชีพ
 - 2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
 - 2.9 ด้านความมั่นคงในงาน

มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 52 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open – End Question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยระบุถึงปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จำนวน 14 ด้าน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

รวบรวมแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างได้กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วมาจัดเป็นหมวดหมู่ และตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและบันทึกคะแนนแต่ละข้อลงในแบบรหัส (Coding Form) หลังจากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และผู้วิจัยใช้ t -test (Independent Samples) ในการเปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ส่วนการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการ LSD. (Least Significant Difference)

6. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ สรุปผลการวิจัย ดังนี้

6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 111 คน แยกจำแนกตาม

6.1.1 จำแนกตามเพศ ดังนี้

1) ชาย	จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 54.95
2) หญิง	จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.05

6.1.2 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.05
2) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 54.95

6.1.3 จำแนกตามประเภทบุคลากร ดังนี้

1) พนักงานเทศบาล	จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.13
2) พนักงานจ้าง	จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 73.87

6.1.4 จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานหน้าที่ ดังนี้

1) น้อยกว่า 1 ปี	จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.13
2) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22
3) ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43
4) ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.23

6.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

6.3 การทดสอบสมมติฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

6.3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดย

ภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

6.3.2 ผลการวิจัยเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันด้วยการทดสอบค่าที่ t-test (Independent Samples) พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ($t = 3.166$, $sig = .002^*$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันมี 10 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($t = 4.138$, $Sig = .000^*$) ด้านความรับผิดชอบ ($t = 2.069$, $sig = .042^*$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($t = 3.596$, $Sig = .001^*$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($t = 2.809$, $Sig = .007^*$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($t = 2.783$, $Sig = .007^*$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($t = 2.675$, $Sig = .009^*$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($t = 1.994$, $Sig = .049^*$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($t = 3.049$, $Sig = .003^*$) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($t = 3.934$, $Sig = .000^*$) และด้านความมั่นคงในงาน ($t = 2.458$, $Sig = .016^*$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 1.732$, $Sig = .165$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($F = 3.397$, $Sig = 0.021^*$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

- ลำดับที่ 1 งานที่ปฏิบัติยังไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร
- ลำดับที่ 2 ควรมีความชัดเจนของการสั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา
- ลำดับที่ 3 หน่วยงานควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- ลำดับที่ 4 ที่พักอาศัยของบุคลากรควรเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ลำดับที่ 5 ควรได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่
- ลำดับที่ 6 หน่วยงานควรมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน
- ลำดับที่ 7 ผู้บังคับบัญชาควรมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน , ควรมีการทำงานเป็นทีม และการปฏิบัติงานควรมีความปลอดภัย
- ลำดับที่ 8 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานของผู้ปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 9 หน่วยงานควรมีอาคารสถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน

ลำดับที่ 10 ควรยอมรับข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน , งานที่รับผิดชอบควรตรงกับความสามารถ และควรพัฒนาความเป็นอยู่ส่วนตัวเพื่อส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 11 งานที่รับผิดชอบควรมีการแบ่งมอบงานให้ชัดเจน และควรได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

ลำดับที่ 12 ควรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน , หน่วยงานควรมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน , เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน , ควรสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาควรเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติ

ลำดับที่ 13 ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้นำเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองเข้าใจผู้อื่น

ลำดับที่ 14 เพื่อนร่วมงานควรมีความจริงใจต่อกัน และควรส่งเสริมให้อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ

ลำดับที่ 15 ควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

ลำดับที่ 16 ควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ลำดับที่ 17 ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด

ลำดับที่ 18 ควรให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ลำดับที่ 19 ควรมีการให้โอกาสในการขยายงานขององค์กร

ลำดับที่ 20 ปริมาณงานควรมีความเหมาะสม

ลำดับที่ 21 ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เท่าที่ควร

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ในครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญที่ควรแก่การนำมาอภิปรายผล เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

7.1 สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับ

มากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านสถานะของอาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มีการสร้างเสริมแรงจูงใจในเรื่องด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านสถานะของอาชีพ ที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรซึ่งพิจารณาได้จาก ตารางที่ 7 เช่น ผู้บังคับของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ อาชีพในปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และมีความชัดเจนในการสั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

7.2 สมมติฐานที่ 2 บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตาม เพศระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ มีความแตกต่างกัน

7.2.1 จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีการศึกษาทั้ง 2 เพศ คือ เพศชาย และเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มีการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดให้อย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารได้มอบหมายงานที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถ ปริมาณงานมีความเหมาะสม มีการให้อำนาจในการตัดสินใจ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแก่บุคลากรในทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิพล เกสร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย ผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีการศึกษาทั้ง 2 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแก่บุคลากรในทุกระดับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน โดยที่ผู้บริหารได้มอบหมายงานที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถ ปริมาณงานมีความเหมาะสมจึงทำให้บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์มีระดับขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญชิตา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.2.3 จำแนกตามประเภทบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีการศึกษาทั้ง 2 ประเภท คือ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ รับรู้ได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การที่เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน การทำงานเป็นทีม การที่ผู้บังคับบัญชาวางตัวให้น่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองเข้าใจผู้อื่น การได้โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความรับผิดชอบ การได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถ การได้รับมอบหมายงานในปริมาณงานมีความเหมาะสม การมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลี้อชา ภักดีศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวงที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายได้ 3 ด้านไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ

และพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.2.4 จำนวนตามระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีการศึกษา 4 ระยะ คือ น้อยกว่า 1 ปี , ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี , ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ รับรู้ได้ว่า การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การส่งเสริมให้อำชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน การเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ การพิจารณาความเหมาะสมของเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน มีการทำงานเป็นทีม การปกครองบังคับบัญชา การได้รับโอกาสก้าวหน้าในอนาคต เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิพล เกสร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย ผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

8.1.1 ควรพิจารณาความเหมาะสมของเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

8.1.2 ควรพิจารณาความรับผิดชอบให้เหมาะสม ให้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถ ปริมาณงานที่มอบหมายควรมีความเหมาะสม มีการให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

8.1.3 ควรส่งเสริมโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ควรมีการโอกาสในการขยายงานขององค์การ

8.1.4 ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

8.1.5 ควรพิจารณาด้านนโยบายในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการนำไปปฏิบัติงานขององค์กร

8.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

8.2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นรายด้านให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY