

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวัยวุฒิกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวัยวุฒิกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผล ได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ อายุระหว่าง 19.7 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.8 และมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.1 เทศบาลที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่สังกัด ทต.เสลภูมิ คิดเป็นร้อยละ 19.7 ทต.เมืองไพร คิดเป็นร้อยละ 12.6 ทต.นาแซง คิดเป็นร้อยละ 11.8 ทต.นาเมือง และทต.เกาะแก้ว คิดเป็นร้อยละ 10.2 ทต.เขวา ทต.หนองหลวง คิดเป็นร้อยละ 9.4 ทต.วังหลวง คิดเป็นร้อยละ 8.7 และทต.พรสวรรค์ คิดเป็นร้อยละ 7.9

2. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

จากการศึกษา พบว่า ในการศึกษาวัยวุฒิกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ และเทศบาลที่สังกัด ผลการเปรียบเทียบ พบว่า

3.1 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เทศบาลที่สังกัดต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

4.1 ข้อเสนอแนะเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพที่มีความถี่สูงสุด ไปหาต่ำสุด 4 ด้าน ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานควรปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ในกรณีที่ไม่อยู่ ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานควรให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังเหตุผลซึ่งกัน และกัน

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ควรมีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงศักยภาพและความสามารถของบุคลากร ควรเปิด โอกาสให้พนักงาน ได้มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ควรจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ควรจัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นเฉพาะของพนักงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมเปิด โอกาสให้พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ได้เปลี่ยนสายงานเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ในระดับที่สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องเป็น ไปอย่าง โปร่งใส ยุติธรรม และต้องเป็นไปตามกำหนดเวลา พนักงานทุกคนในองค์กรควรมีโอกาสก้าวหน้า เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะปฏิบัติงานส่วนราชการใดก็ตาม

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ควรจัดที่พักให้แก่พนักงานที่มีความจำเป็นเกี่ยวกับที่พักอาศัย มีการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมนันทนาการ และกายบริหาร ควรมีค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

จากผลการสัมภาษณ์ของพนักงานภายในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงมีข้อเสนอแนะที่จะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้รับฟังข้อเสนอแนะและคิดเห็นจากหลายแห่งต่างก็มีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรสิ่งทุกอย่างได้ข้อเสนอแนะหรือการหารื้อก็ตามรวมเป็นการแสดงถึงความต้องการของพนักงานภายในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิเพื่อเป็นสิ่งที่จะสามารถช่วยเป็นขวัญกำลังใจต่อพนักงานทุกคนปฏิบัติงานด้วย

ความสุข ซึ่งจากสิ่งเหล่านี้สามารถทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นประสบความสำเร็จ และเจริญรุ่งเรืองต่อไป รวมทั้งเป็นการสร้างความสุขภายในองค์กรให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

## อภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมีประเด็นสำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผลเพื่อตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

### 1. ศึกษาาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

จากการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศลิษา แหม่มมัน (2550 : 120) ได้ทำการวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าในปัจจุบันผู้บริหารท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีนโยบายในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานเทศบาลตำบล เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติตนดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้หลักประชาธิปไตย เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ใ่วางใจกันยกย่องและนับถือในความสามารถและผลงาน และมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นระยะ

1.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า พนักงานได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและการดำเนินการตามนโยบายเป็นไปตามวัตถุประสงค์เพราะได้รับการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารยังสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการ

ทำงาน จึงส่งผลให้งานที่ปฏิบัติมักจะประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ ทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หน่วยงานที่มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และทันสมัย สถานที่ปฏิบัติงานมีความกว้างขวางเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า งานที่ปฏิบัติ มีความมั่นคง มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและภูมิใจ โอกาสความก้าวหน้าของพนักงานเท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น สามารถเลื่อนระดับได้สูงขึ้นเพราะมีการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี และผู้บริหารมีความเสมอภาค ในการพิจารณาแต่งตั้ง โอน (ย้าย)

1.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน เงินเดือนที่ได้รับก็เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน มีเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ให้ทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท การเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าที่พัก มีความเหมาะสมและรวดเร็ว หน่วยงานยังมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานเทศบาลได้ทัศนศึกษาดูงานเป็นประจำทุกปี และพนักงานได้ใช้รถยนต์ของสำนักงานในการเดินทางไปติดต่อราชการ จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นเหตุให้พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ และเทศบาลที่สังกัด ผลการเปรียบเทียบทางสถิติของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ และเทศบาลที่สังกัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของทองสุข เป็งไชโย (2554 : 51) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม พบว่า 1) พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน และด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา 2) พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ และตำแหน่งต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.1 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีนโยบายในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานเทศบาลตำบล ไม่ว่าจะเป็นเพศชาย หรือว่าเพศหญิง เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเท่าเทียมกันทุกเพศ



ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็น ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติตนดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้หลักประชาธิปไตย เพื่อนร่วมงานทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเคารพนับถือซึ่งกันและกันไว้วางใจกันยกย่องและนับถือในความสามารถและผลงาน และมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานทั้งเพศชาย และเพศหญิงเป็นระยะ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า พนักงานเทศบาล ทั้งเพศชายและเพศหญิงได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและการดำเนินการตามนโยบายเป็นไปตามวัตถุประสงค์เพราะได้รับการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารยังสนับสนุนทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน จึงส่งผลให้งานที่ปฏิบัติมักจะประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ ทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์เพียงพอ และทันสมัย สถานที่ปฏิบัติงานมีความกว้างขวางเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า งานที่ปฏิบัติ มีความมั่นคง มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและภูมิใจ โอกาสความก้าวหน้าของพนักงานเท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น สามารถเลื่อนระดับได้สูงขึ้นเพราะมีการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานในแผนอัตรากำลัง 3 ปี และผู้บริหารมีความเสมอภาคทั้งเพศชายและเพศหญิง ในการพิจารณาแต่งตั้งโอน (ย้าย) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อความเป็นอยู่ของพนักงานทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน เงินเดือนที่ได้รับก็เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน มีเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ให้ทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท การเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าที่พัก มีความเหมาะสมและรวดเร็ว หน่วยงานยังมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานเทศบาล ได้ทัศนศึกษาดูงานเป็นประจำทุกปี และพนักงานได้ใช้รถยนต์ของสำนักงานในการเดินทางไปติดต่อราชการ จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นเหตุให้พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

## 2.2 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุ

แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันถึงแม้ว่าจะแตกต่างกัน ผู้บริหารท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีนโยบายในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานเทศบาลตำบลทุกคน เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเท่าเทียมกันทุกกลุ่มอายุ ไม่มีการเลือกปฏิบัติว่าจะมีอายุเท่าไร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ไม่ว่าจะเป็น ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติตนดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้หลักประชาธิปไตย เพื่อร่วมงานทุกกลุ่มอายุ ให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเคารพนับถือซึ่งกันและกันไว้วางใจกันยกย่อง และนับถือในความสามารถและผลงาน และมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกกลุ่มอายุเป็นระยะ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า พนักงานเทศบาล ทุกกลุ่มอายุ ได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกันและการดำเนินการตามนโยบายเป็นไปตามวัตถุประสงค์เพราะได้รับการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารยังสนับสนุนทุกกลุ่มอายุให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน จึงส่งผลให้งานที่ปฏิบัติมีจะประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ ทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หน่วยงานก็มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และทันสมัย สถานที่ปฏิบัติงานมีความกว้างขวางเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า งานที่ปฏิบัติ มีความมั่นคง มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและภูมิใจ โอกาสความก้าวหน้าของพนักงานเท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น สามารถเลื่อนระดับได้สูงขึ้นเพราะมีการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานในแผนอัตรากำลัง 3 ปี และผู้บริหารมีความเสมอภาคทุกกลุ่มอายุอย่างเท่าเทียมกัน ในการพิจารณาแต่งตั้ง โอน (ย้าย) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อความเป็นอยู่ของพนักงานทุกกลุ่มอายุอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่จะอายุเท่าไร เงินเดือนที่ได้รับก็เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน มีเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ให้ทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท การเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าที่พัก มีความเหมาะสมและรวดเร็ว หน่วยงานยังมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานเทศบาลได้ทัศนศึกษาดูงานเป็นประจำทุกปี และพนักงานได้ใช้รถยนต์ของสำนักงานในการเดินทางไปติดต่อราชการ จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นเหตุให้พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่สังกัดเทศบาลต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ได้รับการตอบสนองเรื่องขวัญกำลังใจ ได้อย่างเหมาะสมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่ว่าจะ เป็น ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติตนดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้หลักประชาธิปไตย เพื่อร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้ความ

ร่วมมือในการปฏิบัติงานเคารพนับถือซึ่งกันและกันไว้วางใจกันยกย่องและนับถือในความสามารถ และผลงาน และมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่กระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นระยะ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า พนักงานเทศบาล ได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและการดำเนินการตามนโยบายเป็นไปตามวัตถุประสงค์เพราะได้รับการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารยังสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน จึงส่งผลให้งานที่ปฏิบัติมักจะประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ ทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หน่วยงานก็มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และทันสมัย สถานที่ปฏิบัติงานมีความกว้างขวางเพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า งานที่ปฏิบัติ มีความมั่นคง มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและภูมิใจ โอกาสความก้าวหน้าของพนักงานเท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น สามารถเลื่อนระดับได้สูงขึ้นเพราะมีการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานในแผนอัตรากำลัง 3 ปี และผู้บริหารมีความเสมอภาคในการพิจารณาแต่งตั้ง โอน (ย้าย) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน เงินเดือนที่ได้รับก็เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน มีเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ให้ทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท การเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าที่พัก มีความเหมาะสมและรวดเร็ว หน่วยงานยังมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานเทศบาลได้ทัศนศึกษาดูงานเป็นประจำทุกปี และพนักงานได้ใช้รถยนต์ของสำนักงานในการเดินทางไปติดต่อราชการ จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นเหตุให้พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดเทศบาลต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. จากข้อเสนอแนะและการสัมภาษณ์เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปรายผล โดยเรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้มีผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้เปลี่ยนสายงานเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ในระดับที่สูงขึ้น รองลงมา การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และต้องเป็นไปตามกำหนดเวลา และพนักงานทุกคนในองค์กรควรมีโอกาสก้าวหน้า เท่าเทียมกันไม่ว่าจะปฏิบัติงานส่วนราชการใดก็ตาม อาจเป็นเพราะว่าสิ่งเหล่านี้เป็นตัวสำคัญในเรื่องของการเพิ่มเงินเดือน ซึ่งส่งผลไปยังการสร้างรายได้ที่มากขึ้น ความยุติคติภายในครอบครัวดีขึ้นนั่นเอง จึงมีผู้เสนอแนะมากที่สุด

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะในเรื่องของเพื่อนร่วมงานควรปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ในกรณีที่ไม่มีอยู่ รองลงมา ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานควรให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน อาจเป็นเพราะว่าการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้และมีความสุขต่อการทำงานได้นั้นย่อมเกิดจากเพื่อนร่วมงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็ตาม ต้องมีการให้ความสำคัญที่เท่าเทียมกัน และสามารถฟังเหตุผลของแต่ละคน ได้ด้วยความเป็นกลาง

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นว่าควรมีการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงศักยภาพ และความสามารถของบุคลากร รองลงมา ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ควรจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และควรจัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นเฉพาะของพนักงาน จากข้อเสนอแนะข้อนี้ นั่นคือ การทำงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น พนักงานแต่ละคนจะมีความสามารถและความชำนาญการแตกต่างกันออกไป ดังนั้นผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้แต่ละคนทำงานตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน ดังนี้คือ

1.1 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุดจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ดังนั้นประเด็นที่ควรพัฒนา ได้แก่

1.1.1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และคอยช่วยเหลือ ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จากผลที่เกิดขึ้น จึงได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชายังขาดความใกล้ชิดและสนิทสนมกันเท่าที่ควร ดังนั้น บุคลากรภายในองค์กรต้องการจัดทำการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการจัดทำ SWOT คือ การมองหาจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค จากภายในและภายนอก และนำมาจัดทำกลยุทธ์ในการทำงานใหม่ เพื่อให้การทำงานนั้นมีความสุข รวมทั้งยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดี



ภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น ผลที่สะท้อนกับคือการทำให้พนักงานเทศบาลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

1.1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนระดับ มีระบบอุปถัมภ์ (ระบบพรรคพวก) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ความมั่นคงของพนักงานเทศบาลที่ดียิ่งขึ้น ก็คงเป็นเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบโดยการเลื่อนระดับขึ้น ซึ่งสืบเนื่องส่งผลไปยังเงินเดือนที่ได้รับมากขึ้น ซึ่งจากการประเมินแต่ละครั้งนั้นย่อมมีความหมาย และความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลไปยังครอบครัวของพนักงานเทศบาลนั่นเอง ผู้บริการภายในเทศบาลทุกหน่วยงานควรมีกฎ ระเบียบ ที่ชัดเจนในการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง โดยการมองถึงอายุการทำงาน ตำแหน่ง ผลงานที่เกิดขึ้นของพนักงานเทศบาลแต่ละคนปฏิบัติ การเลื่อนเงินเดือนนั้น ต้องมองถึงความเหมาะสมว่าบุคคลนั้นมีความสามารถ มีความอดทนขยันทำงานหรือไม่ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งผลให้พนักงานเทศบาลมีขวัญกำลังใจต่อการทำงานที่ดีขึ้น

1.1.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า มีการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมนันทนาการ และกายบริหาร และการปฏิบัติงานนอกเวลาได้รับเงินค่าตอบแทนที่ เหมาะสม ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารภายในเทศบาลนั้นต้องมองเห็นความสำคัญต่อการดูแลสุขภาพของพนักงานทุกคน ซึ่งสุขภาพร่างกายของพนักงานนั้นสำคัญมาก ซึ่งร่างกายอ่อนแอย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งพนักงานไม่สามารถทำงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่ ข้อพึงปฏิบัติอันดับแรก คือมีการให้บริการตรวจสุขภาพฟรีให้แก่พนักงานเทศบาลทุก ๆ ปี รวมทั้งการจัดตั้งโครงการดูแลสุขภาพ โดยการออกกำลังกายภายในองค์กร และประชาชนร่วมกันเป็นประจำ เพื่อสร้างช่วยให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรงพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้ด้วยดี

1.1.4 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และเทศบาลที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ และเทศบาลที่สังกัดแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ก็ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ควรยึดนโยบายในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานเทศบาล และปรับปรุงในส่วนที่บกพร่อง และควรเชื่อมแนวทางอุดมการณ์ ความประพฤติตน และวัตถุประสงค์ในการทำงาน ต่อพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคน

เกิดทัศนคติ ยึดมั่นอุดมการณ์ไปในทางเดียวกัน เพื่อมุ่งให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่น ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว

1.1.5 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 3 ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบประเด็น ควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม แบบปลายเปิด เรียงลำดับสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ดังนี้

- 1) เพื่อนร่วมงานควรปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ในกรณีที่ไม่อยู่
- 2) ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมเปิด โอกาสให้พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ได้เปลี่ยนสายงานเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ในระดับที่สูงขึ้น
- 3) การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และต้องเป็นไปตามกำหนดเวลา

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอำเภออื่น ๆ หรือจังหวัดอื่นด้วย เพื่อที่จะได้ข้อมูล โดยรวมได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น รวมถึงการรักษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้คงอยู่เสมอ

2.2 ควรศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด กับอำเภออื่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ได้ข้อเปรียบเทียบที่ชัดเจน