

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

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

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรและระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor theory) ของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg. 1959 : 71 - 79 อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 256 - 258) ผู้วิจัยได้นำปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นขอบเขตด้านเนื้อหา

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 109 คน (เทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย. 2554)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727) จำนวน 86 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ขอบเขตพื้นที่ คือ เทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

4. ขอบเขตด้าน ตัวแปร

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา คือ

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของประชากร ได้แก่

4.1.1 ระดับการศึกษา

4.1.2 ประเภทบุคลากร

4.1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย

4.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 5 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2) ด้านการยอมรับนับถือ

- 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) 9 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
- 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 6) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 7) ด้านสถานะของอาชีพ
- 8) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 9) ด้านความมั่นคงในงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาหลักฐาน เอกสารงานวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด = 5 มาก = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2 น้อยที่สุด = 1 ศึกษาวิจัย 14 ด้าน ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจำจน (Hygiene Factor) 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
6. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
7. ด้านสถานะของอาชีพ
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
9. ด้านความมั่นคงในงาน

มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 51 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open – End Question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยระบุถึงปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จำนวน 14 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

รวบรวมแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่าง ได้กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วมาจัดเป็นหมวดหมู่ และตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและบันทึกคะแนนแต่ละข้อลงในแบบรหัส (Coding Form) หลังจากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และผู้วิจัยใช้ t – test (Independent Sample) ในการเปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ประเภทบุคลากร ส่วนการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการของ LSD. (Least Significant Difference)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน แยกจำแนกตาม

1.1 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

1.1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 48.84
1.1.2 ปริญญาตรี	จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 46.51
1.1.3 สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65

1.2 จำแนกตามประเภทบุคลากร ดังนี้

1.2.1 พนักงานเทศบาล	จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.05
1.2.2 พนักงานจ้าง	จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 63.95

1.3 จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1.3.1 น้อยกว่า 1 ปี	จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65
1.3.2 ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 29.07
1.3.3 ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.44
1.3.4 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 48.84

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพบว่ามีอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3 การทดสอบสมมติฐานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.2 ผลการวิจัยเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันด้วยการทดสอบค่าที่ t-test (Independent Sample) พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมแตกต่างกัน ($t = 2.956$, $sig = .002^*$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันมี 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($t = 2.124$, $sig = .004^*$) และด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($t = 2.679$, $sig = .010^*$) และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($t = 1.672$, $Sig = .037^*$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมแตกต่างกัน ($F = 13.573$, $sig = .000^*$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจำนวน 12 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($F = 5.264$, $Sig = 0.002^*$) ด้านการยอมรับนับถือ ($F = 10.324$, $Sig = 0.000^*$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($F = 5.941$, $Sig = 0.001^*$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($F = 8.837$, $Sig = 0.000^*$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($F = 8.921$, $Sig = 0.000^*$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($F = 10.342$, $Sig = 0.000^*$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($F = 5.084$, $Sig = 0.003^*$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($F = 8.814$, $Sig = 0.000^*$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิด ($F = 5.758$, $Sig = 0.001^*$) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($F = 2.785$, $Sig = 0.046^*$) ด้านสถานะทางอาชีพ ($F = 9.481$, $Sig = 0.000^*$) ด้านความมั่นคงในงาน ($F = 5.565$, $Sig = 0.002^*$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Difference) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Difference) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ มีระดับความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย

อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่ 1 งานที่ปฏิบัติยังไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร

ลำดับที่ 2 ควรมีความชัดเจนของการสั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

ลำดับที่ 3 หน่วยงานควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 4 ที่พักอาศัยของบุคลากรควรเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

ลำดับที่ 5 ควรได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่

ลำดับที่ 6 หน่วยงานควรมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน

ลำดับที่ 7 ผู้บังคับบัญชาควรมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานแก่

ผู้ปฏิบัติงาน , ควรมีการทำงานเป็นทีม และการปฏิบัติงานควรมีความปลอดภัย

ลำดับที่ 8 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จในงานของผู้ปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 9 หน่วยงานควรมีอาคารสถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชา

ควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน

ลำดับที่ 10 ควรยอมรับข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน , งานที่รับผิดชอบควรตรงกับ

ความสามารถ และควรพัฒนาความเป็นอยู่ส่วนตัวเพื่อส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 11 งานที่รับผิดชอบควรมีการแบ่งมอบหมายงานให้ชัดเจน และควรได้รับความ

ไว้วางใจในจากเพื่อนร่วมงาน

ลำดับที่ 12 ควรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน , หน่วยงานควรมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน , เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน , ควรสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาควรเข้าใจใส่ความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

ลำดับที่ 13 ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้นำเต็มใสศรัทธาเป็นกันเองเข้าใจผู้อื่น

ลำดับที่ 14 เพื่อนร่วมงานควรมีความจริงใจต่อกัน และควรส่งเสริมให้อาชีพปัจจุบันเป็น

อาชีพที่มีเกียรติ

ลำดับที่ 15 ควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

ลำดับที่ 16 ควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ลำดับที่ 17 ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด

ลำดับที่ 18 ควรให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ลำดับที่ 19 ควรมีการให้โอกาสในการขยายงานขององค์กร

ลำดับที่ 20 ปริมาณงานควรมีความเหมาะสม

ลำดับที่ 21 ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เท่าที่ควร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญที่ควรแก่การนำมาอภิปรายผล เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย

อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 14 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้มีการส่งเสริมแรงจูงใจในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายและการบริหารขององค์กรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ซึ่งพิจารณาได้จากตารางที่ 8 เช่น หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และงานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ มีความแตกต่างกัน

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีการศึกษาทั้ง 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้มีการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดให้อย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารได้มอบหมายงานที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถ ปริมาณงานมีความเหมาะสม มีการให้อำนาจในการตัดสินใจ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแก่บุคลากรในทุกระดับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญธิดา ประโยชริศ (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประเภทบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีการศึกษาทั้ง 2 ประเภท คือ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รับรู้ได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การที่เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน การทำงานเป็นทีม การที่ผู้บังคับบัญชาวางตัวให้น่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองเข้าใจผู้อื่น การได้โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความความสามารถ การได้รับมอบหมายงานในปริมาณงานมีความเหมาะสม การมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลือชา ภักดีศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวงที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายได้ 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีการศึกษา 4 ระยะ คือ น้อยกว่า 1 ปี ,

ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี , ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม รับรู้ได้ว่า การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การส่งเสริมให้อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน การเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ การพิจารณาความเหมาะสมของเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน มีการทำงานเป็นทีม การปกครองบังคับบัญชา การได้รับโอกาสก้าวหน้าในอนาคต เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชรระบุญพลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา พบว่า แรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา ที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรพิจารณาความรับผิดชอบให้เหมาะสม ให้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถ ปริมาณงานที่มอบหมายควรมีความเหมาะสม มีการให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.2 ควรส่งเสริม โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ควรมีการโอกาสในการขยายงานขององค์การ

1.3 ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.4 ควรพิจารณาความเหมาะสมของเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ ให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นรายด้าน

ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- “พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542,” ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก. หน้า 48 - 66 .17 พฤศจิกายน 2542.
- “พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 222 ตอนที่ 14. 17 กุมภาพันธ์ 2496.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก. หน้า 1 - 99. 24 สิงหาคม 2550
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, กรม. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของหน่วย การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2547
- ชนัญชิตา ประโยชรีด. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลใน เขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม, 2547.
- ชูวงษ์ ฉายะบุตร. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2539.
- ทวี พันธวุฒิสถิษฐ์. การปกครองส่วนท้องถิ่น. มหาสารคาม : วิทยาลัยครูมหาสารคาม, 2537.
- เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย. เทศบาล พยัคฆภูมิพิสัย, 2554.
- _____. แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล 3 ปี ปีงบประมาณ 2555 - 2557 : เทศบาลพยัคฆภูมิพิสัย , 2555.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ สวนคูสิต, 2548.
- พรชัย เทพปัญญา. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาประชาธิปไตย ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาล และสุขาภิบาล : รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : กองการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร, 2541.
- พีรสิทธิ์ คำนวนเฉลิม. การบริหารจัดการโครงการพัฒนาสังคมแบบก้าวหน้า. ภาควิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543
- พูนศักดิ์ วานิชวิเศษกุล. การปกครองท้องถิ่นและพื้นฐานการพัฒนาประชาธิปไตย : กรณีศึกษาสภา ตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

บุภาพร บุภาส. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม :

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร, 2539

ละมุล บุตรา. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย

จังหวัดมหาสารคาม, 2552.

ลิขิต วีรเวทิน. วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.

ลือชา ภัคดีศรี. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง

อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม, 2551.

วรศักดิ์ ลือชา. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอ

คลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น

, 2551.

วัชร บุษปตลอด. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา.

รายงานการศึกษาอิสระ บธ.ม. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2551.

วัฒนา โกสุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 2546.

ศศิพล เกสร. แรงงูใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย. ภาคนิพนธ์ ปร.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. ศัพท์การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เพชรจำรัสแสงในโลก

ธุรกิจ, 2540.

ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, กรม. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2546.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2532.

สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2543.

สมศักดิ์ พรหมเตื้อ. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลใน

เขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม, 2551.

สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550.

สุภพ กันธิมา. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเมืองจังหวัดเชียงใหม่.

ภาคนิพนธ์ ปร.ม. จังหวัดเชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.

อรุณรัตน์ อิมรัง. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง

จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550.

อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2543.

Manning, Renfo Clark. "The Satisfied and Dissatisfied of Virginia Superintendents of School,"

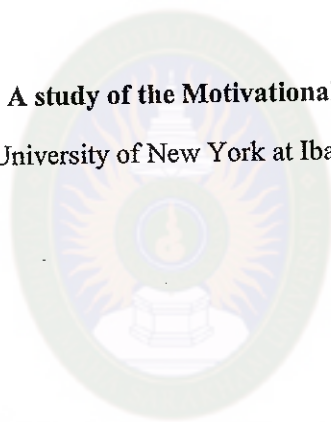
Dissertation Abstracts International. 37(7) : 4028-A : January, 1997.

Yamane, Taro. *Statistics an Introductory Analysis*. 3 rd ed. New York : Harper & Row, 1973.

Wit, Daniel. *A comparative Survey of Local Govt. and Administration*. Bangkok : Kurusapha Press, 1967.

Wright, Bradley Elbert. *Work Motivation : A study of the Motivational Context in Publicsector*

Organization. New York : the University of New York at Ibany. 2001



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY