แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
Motivations for Job Performance of Sub-District Municipality Personnel in Suwanaphum District, Roi-Ed Province

ณัฐกฤต ภูกลาง[1] วิทยา เจริญศิริ[2] เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร[3] และสัญญา เคณาภูมิ[4]
Nathakrit Phuklang,[1] Witaya Chareonsiri,[2] Soawalak Kosolkitiamporn [3] and Sanya Khenaphum [4]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากร และเทศบาลที่สังกัด รวมถึงศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 6 แห่ง กำหนดขนาดโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้เท่ากับ 184 คน และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test (Independent Sample) และ F – test (One – way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ 2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ควรจะมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา ควรจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ควรจะเปิดโอกาสที่จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ขั้นตอนในการการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการควรมีความสะดวกมากกว่านี้ ควรจะมีการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ควรจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ชัดเจน และควรจะมีการความจริงใจต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ

---

[1] นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
[3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
[4] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ABSTRACT

The purpose of the research is to investigate the motivation for job performance of sub-district municipality personnel in Suwanaphum District, Roi-Ed Province, to compare the motivations of the personnel regarding age, gender, educational background, and social status, and to find some useful suggestions for improving the motivations. The samples were 184 personnel from six sub-district municipalities in Suwanaphum District, Roi-Ed Province. The TARO YAMANE method was employed for calculating the sample size, and the samples were selected by the simple random sampling method. The instrument was a questionnaire with a .87 reliability index. The statistics used were the t-test (Independent Sample) and the F-test (One – way ANOVA).

Results of the research are as follows:

1. The average level of the motivations for job performance of sub-district municipality personnel in Suwanaphum District, Roi-Ed Province was at a high level. The nine high rated items of the motivation were achievement, types of work, interpersonal relationship, policies, executives, responsibilities, advancement, recognition, supervision, and working conditions. The only one moderately rated item of the motivation was salary and fringe benefit.

2. The findings showed that the motivations of the sub-district municipality personnel for the job performance regarding the different genders, and educational backgrounds were not different at the .05 level of the statistical significance. Whereas, the motivations of the sub-district municipality personnel for the job performance regarding the different ages, and social statuses were different at the .05 level of the statistical significance.

3. In conclusion, the study suggests that assignedjobs should be done and finished in time. A job goal should be set clearly and specifically. Executives should provide an opportunity all personnel for advice. Process of social welfare services should be improved. Work regulations should be clear and fair. All personnel should work together with great sincerity.

Keyword : Motivations for Job Performance, Sub-District Municipality Personnel in Suwanaphum District

บทนำ

คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีความต้องการที่หลากหลาย มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป และไม่สามารถจะคาดคะเนพฤติกรรมได้ล่วงหน้าทั้งๆ ที่พฤติกรรมเหล่านั้น มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน ในปัจจุบันนี้พลังความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มิได้มีการนำออกมาใช้ทั้งหมด มีการนำออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพียงบางส่วนเท่านั้น ยังมีพลังความรู้ความสามารถอีกหลายๆ อย่างซึ่งยังถูกเก็บกดและซ่อนอยู่ในตัวบุคคล โดยยังมิได้มีโอกาสนำออกมาใช้เพื่อประโยชน์และเกิดความสำเร็จของงานอย่างเต็มที่แต่การทำให้บุคลากรในองค์การมีความตั้งใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร

และนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กร ต่างก็แสวงหาคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้าไปทำงาน แต่บางครั้งองค์การก็ต้องพบกับปัญหา เพราะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุองค์กรจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเป็นเพราะตัวเขาเองไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ หากองค์กรจะมีบุคลากรที่ล้วนแล้วแต่มีความรู้ความสามารถแต่ไม่ได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ ก็ไม่มีประโยชน์อะไรในการพัฒนางานในความจริงแล้ว การทำงานมิใช่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของความรู้ความสามารถของบุคคลแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพราะถึงแม้บุคลากรจะมีความรู้ ประสบการณ์แต่ขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจทำให้งานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้

บุคคลจะทำงานหรือแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาก็เพราะมีสิ่งที่จะกระตุ้นให้เขาแสดงพฤติกรรมออกมา สิ่งสำคัญนั่นคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร การทำงานนั้นหากบุคลากรมีแรงจูงใจและมีกำลังใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จักนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จักเกิดแก่องค์การ
นั้น ๆ ดังนั้นการกำหนดแผนและนโยบายในการบริหารงานควรถือทรัพยากรบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและความสามารถของพนักงานและลูกจ้างถ้าหากพนักงานและลูกจ้างทำงานอย่างมีความสุข ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจนั้นก็ได้แก่ด้านนโยบายและการบริหารด้านผลตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคงและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสามารถปรับบุคลิกของตนให้เข้ากับสภาพสังคมได้อาจส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ (พนม ศรีพิรอด. 2553 : 26)

เทศบาลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย เทศบาลตำบลจำปาขัน เทศบาลตำบลทุ่งกุลา เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ เทศบาลตำบลหินกอง เทศบาลตำบลดอกไม้ และเทศบาลตำบลทุ่งหลวง รวมเป็น 6 แห่งซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2555 –เดือนกันยายน 2556 มีพนักงานเทศบาลสามัญ รวมเป็น จำนวน 88 คน ลูกจ้างประจำ รวมเป็นจำนวน 12 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ รวมเป็นจำนวน 62 คน พนักงานจ้างทั่วไป รวมเป็นจำนวน 69 คน ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่มากและมีอัตราการโอนย้ายเข้า-ออกอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. 2556 : 14) ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องและงานบางอย่างไม่สามารถที่จะทำให้เสร็จทันตามเวลา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งยังไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่เป็นข้อมูลเชิงวิชาการ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาในประเด็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจะทำการศึกษาว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและศึกษาว่าบุคลากรมีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้สำหรับพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากรและเทศบาลที่สังกัด

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากร และเทศบาลที่สังกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 6 แห่ง รวม 338 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ.2556 : 5)

1.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 6 แห่ง ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727)ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง184 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 6 แห่ง จำแนกเป็น

2.1.1เพศ
2.1.2 อายุ
2.1.3 ระดับการศึกษา
2.1.4 สถานะของบุคลากร
2.1.5 เทศบาลที่สังกัด

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ซเบอร์ก, บาร์นาด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman. 1959 : 113-115)

เครื่องมือการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากร และเทศบาลที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ โดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดขอบเขตคำถามและสร้างคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ ที่ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา ด้านภาษา ด้านการวัดผลประเมินผล โดยการหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Item of Objective and Congruence) ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะ

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไข และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง

3.4 ตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .66 ขึ้นไป นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาความสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อและโดยรวม (Item-Total Correlation) ได้ดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.66-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 72) ได้ค่าเท่ากับ 0.87

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อประสาน การเก็บข้อมูลในการวิจัย

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแบบสอบถาม

3. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองหากคำถามใดมีปัญหาก็จะทำการชี้แจงให้ทราบในรายละเอียดก่อนตอบแบบสอบถามทุกข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. สถิติที่ใช้ในการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตาม เพศ ใช้

t-test (Independent Sample) และการจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากรและเทศบาลที่สังกัด ใช้ F – test (One – way ANOVA)โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และหากพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และอภิปรายเชิงพรรณนา (Descriptive)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัด พบว่า ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ควรจะมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา ควรจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ควรจะเปิดโอกาสที่จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ขั้นตอนในการการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการควรมีความสะดวกมากกว่านี้ ควรจะมีการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ควรจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ชัดเจน และควรจะมีการความจริงใจต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งในเรื่องของผลตอบแทนและในแต่ละปีก็มีโบนัสเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจากผู้บังคับบัญชากับสมาชิกในหน่วยงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานก็มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับสุภพ

กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำ

จุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และวิวัฒน์ ศรีธรรมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่ามีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และดาริกา

ศรีพระจันทร์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวมมีความตั้งใจในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัด พบว่า ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศและการศึกษาไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะลดความเหลื่อมล้ำในเรื่องของเพศชาย-หญิง ให้มีความเท่าเทียมกันมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเท่า ๆ กัน ในส่วนของอายุ คนที่มีอายุมากไม่ค่อยมีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเท่ากับคนที่มีอายุน้อยซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ล่าช้า ในส่วนของสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญธิดา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตาม เพศ ที่แตกต่างกัน พบว่าแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ และสุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า จำแนกตามเพศ ประเภทพนักงาน และองค์การบริหาร

ส่วนตำบลที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะโดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ข้อเสนอแนะที่มีความถี่มากที่สุด คือ ข้อเสนอแนะด้านความรับผิดชอบ คือ ควรจะมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา ควรจะให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และควรจะมีการรับผิดชอบงานที่ตรงกับความถนัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรควรที่จะใส่ใจในการทำงานมีความกระตือรือร้นปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของผู้บังคับบัญชาให้ทันเวลาที่กำหนดตามภารกิจซึ่งเป็นการฝึกปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของตนเองไปในตัวพร้อมทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้ผู้อื่นไว้วางใจถึงความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือข้อเสนอแนะด้านความสำเร็จของงาน คือควรจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและควรจะมีการเน้นคุณภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จได้นั้นก็ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดซึ่งเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุผลแล้วเกิดความภาคภูมิใจในงาน

รองลงมาคือข้อเสนอแนะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน่วยงานควรมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ควรจะมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงานและควรจะมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความพร้อมใช้งาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในหน่วยงานเทศบาลในการปฏิบัติงานมีความพร้อมในการปฏิบัติงานซึ่งมีจำนวนที่เพียงพออยู่แล้วและหน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงานโดยมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วนเป็นระบบระเบียบส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไปในทางที่ดีขึ้น อีกทั้งเกิดความสะดวกขึ้นพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 เทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ควรทำปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะ ด้านความสำเร็จของงาน

1.2 เทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ควรเน้นคุณภาพการให้บริการ โดยเฉพาะ ความน่าเชื่อถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านความสำเร็จของงาน

2.2 จากการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัด พบว่า ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

เอกสารอ้างอิง

ชนัญธิดา ประโยชริด. (2547). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขต พื้นที่จังหวัดมหาสารคาม.** (วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

ดาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). **องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พนม ศรีพิรอด. (2553). **แนวคิดทฤษฎีทางสังคมวิทยา.** กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

พระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** (วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

วิวัฒน์ ศรีธรรมา. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

สุกัญญา กำธร. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์.** (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

สุภพ กันธิมา. (2550). **แรงจูงในในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่.** (รายงานการค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

Yamane, T. (1973). Statistic : **An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York : Harper and Row.