

รายงานการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

A Study of Personnel's Work Motivation of Phon Thong Subdistrict Municipality, Phon Thong District, Roi Et Province

วัชรพร โยชน์เมืองไพโร¹
รัฐบุรุษ คุ้มทรัพย์²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา กลุ่มในการศึกษา คือ บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 111 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

2. บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศและที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน, เทศบาลตำบลโพนทอง, อำเภอโพนทอง

ABSTRACT

The purposes of this study were to study and to compare the personnel's work motivation of Phon Thong Subdistrict Municipality, Phon Thong District, Roi Et Province classified by gender and educational

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา

² (รองศาสตราจารย์ ดร.), อาจารย์ที่ปรึกษา สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

level. The sample of the study consisted of the 111 personnel of Phon Thong Subdistrict Municipality, Phon Thong District, Roi Et Province. The rating scale questionnaire was used as the tool. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One way ANOVA), and Scheffe's method.

The results of the study revealed as follows:-

1. The personnel in Phon Thong Subdistrict Municipality, Phon Thong District, Roi Et Province had work motivation as a whole and in aspects at the moderate level in overall, ranked in order of achievement, responsibility, recognition, nature of work, advancement aspects, respectively.

2. The personnel in Phon Thong Subdistrict Municipality, Phon Thong District, Roi Et Province with different gender and different educational level had the work motivation, as a whole and in aspects with no difference.

Keywords : Work Motivation, Phon Thong Subdistrict Municipality, Phon Thong District

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายคือ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและท้องถิ่น ก่อให้เกิดการพัฒนา

ทางด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สังคม และวัฒนธรรม ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา ซึ่งการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นจะดำเนินการตามแนวนโยบายของผู้บริหารหรือนักการเมืองท้องถิ่นที่ได้รับเลือกเข้ามาเพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นนั้นสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์มากที่สุด ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของคนในท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนให้เห็นการกระจายอำนาจให้หน่วยพื้นฐานของประเทศอันเป็นการตอบสนองต่อนโยบายการกระจายอำนาจสะท้อนของรัฐบาลที่ให้อำนาจการบริหารแก่หน่วยปกครองท้องถิ่นและการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องอาศัยทั้งข้อมูล ระเบียบ กลไกในการแสดงความรับผิดชอบทุกด้าน จึงจะสามารถทำให้เกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริง มิฉะนั้นก็จะบริหารโดยอาศัยเพียงนโยบายที่เป็นแนวกำหนดสิ่งที่รัฐจะทำ หรือไม่ทำอย่างกว้าง ๆ เท่านั้น ดังนั้นต้องอาศัยการสนับสนุนทางด้านข้อมูล และระเบียบการบริหารเป็นหลักของหน่วยงานสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับใดก็ตาม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนทั้งในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาและ

เป็นผู้ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนามุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพราะ “คน” เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ทักษะความสามารถ (ลือชา ภักดีศรี, 2551) ดังนั้น ในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก น้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นๆ ว่ามีแรงจูงใจ ความเต็มใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพียงใดซึ่งจากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสังเกตสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ความไม่เข้าใจในระบบบริหารงานใหม่ๆ ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งงาน เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบเห็นประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้องไม่ได้ยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2543)

เทศบาลตำบลโพนทอง ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2449 เดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลแวง และได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลแวง เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 และได้เปลี่ยนชื่อเป็นเทศบาลตำบลโพนทอง เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2552 ปัจจุบันมีเนื้อที่ 20 ตารางกิโลเมตร ซึ่งพื้นที่ส่วนใหญ่

เป็นเขตชุมชน มีความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย งานบริการรับจ้างและการเกษตร เทศบาลตำบลโพนทองเป็นเทศบาลขนาดกลาง และมีพนักงานผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก เพื่อที่จะสามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานวิธีการบริหารจัดการในด้านต่างๆ แต่ละคนมีความแตกต่างในการปฏิบัติงาน แตกต่างในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะของงานที่รับผิดชอบความแตกต่างเงินเดือน การยอมรับนับถือ อายุของการทำงาน ความสามารถและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดแรงจูงใจที่ต่างกัน การปฏิบัติงานเทศบาลสอดคล้องกับนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และการเปลี่ยนแปลงนี้อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในเทศบาลทำให้เกิดความสับสน ความเข้าใจที่ไม่ตรงกันในแนวทางการปฏิบัติงาน จากสาเหตุดังกล่าวอาจเป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและทันตามกำหนดระยะเวลา ดังนั้นจึงควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพเนื่องจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติงานในด้านต่างๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การสร้างแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงออกซึ่งความรู้ ความสามารถอย่างสูงสุดในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลฯ และหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการศึกษา

1. บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การศึกษาในครั้งนี้กำหนดเนื้อหาในการศึกษา คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน

ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 111 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ เทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

4. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มกราคม-31 มีนาคม 2558

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 111 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเพื่อสอบถามบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 1 ฉบับ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับความมุ่งหมาย และสมมติฐานการศึกษา

3) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่กำหนด อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ภาษา เนื้อหา ความครบถ้วนถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาและเพื่อให้เกิดความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้อ่านแล้วเข้าใจง่าย ตรงตามความมุ่งหมายของการศึกษา

5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากรเทศบาลตำบลวังหลวง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งไม่ใช่ประชากรที่ศึกษา จำนวน 40 คน

6) นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ (Try-Out) มาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อในแต่ละด้านโดยวิธี Item-total Correlation และทดสอบด้วยสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

8) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ขอนหนังสือจากวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเสนอต่อนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

2) ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาด้วยตนเองและได้ติดตามเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3) ผู้ศึกษาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์การตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 100)

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้สูงอายุเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่า F-test (One way ANOVA) t-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of Item Objective Congruence)

2) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่า F-test (One way ANOVA) t-test แบบ Independent Samples และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé')

สรุปผลการศึกษา

1. บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน (ร้อยละ 51.68) รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 47 คน (ร้อยละ 42.30) ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 67 คน (ร้อยละ 60.40) และจบการศึกษากว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 39.60)

2. บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.47$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu \bar{x} = 3.73$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu=3.59$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu=3.58$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu=3.36$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=3.11$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เป็นดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ มีความภูมิใจกับผลงานที่สำเร็จ ($\mu = 3.73$) รองลงมา ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\mu = 3.87$) และมีความพอใจเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนด ($\mu = 3.83$)

2) ด้านการยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ งานที่ปฏิบัติมีศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ ($\mu = 3.67$) รองลงมา ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\mu = 3.44$) และได้รับการยอมรับด้านความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.42$)

3) ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ มีความรู้สึกลอยภาคปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ($\bar{x} = 3.71$) รองลงมา มีความต้องการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไป ($\mu = 3.67$) และงานที่ปฏิบัตินี้ทำให้มีการพัฒนาความรู้เพิ่มทักษะและประสบการณ์ ($\mu = 3.63$)

4) ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.59$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 3.83$) รองลงมา ได้รับความรับผิดชอบต่อผลงานที่ผิดพลาด ($\mu = 3.79$)

และทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.76$)

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.11$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ สามารถถ่ายทอดความรู้ในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.42$) รองลงมา มีโอกาสเข้ารับการอบรม หรือประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\mu = 3.34$) และการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมีโอกาสดังเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า ($\mu = 3.27$)

3. บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผู้ศึกษานำผลมาอภิปรายได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นนี่ย่อภิปรายได้ว่า เนื่องจากบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง ทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และ

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ สามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ลุล่วงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดสามด้าน นอกจากนี้บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง ยังได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ปฏิบัติงานด้วยความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับการศึกษาของ ลือชา ภัคดีศรี (2551:บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวงอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จริญญา ครูพิพรม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” ผลการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย” ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงานผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อภิปรายผลได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง มีความภูมิใจ เมื่องานที่ตนปฏิบัติสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จึงสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ลือชา ภัคดีศรี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จริญญา ครูพิพรม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิรติกันต์ สุทธิรงค์ประเสริฐ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูม อำเภอ กงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมี

แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และมีค่าแปลผลในระดับปานกลางเท่านั้น คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เนื่องจากบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น แต่บุคลากรรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นเป็นไปได้ยาก เพราะไม่ได้รับการสนับสนุนและมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนดำเนินการอย่างขาดความยุติธรรม ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ขาดความโปร่งใส และผู้บังคับบัญชาไม่ได้พิจารณาความดีความชอบ หรือตามความรู้ความสามารถ ผลงาน ทำให้บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการศึกษาประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิพย์กมล ญาณกาย (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอกำแพง จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิพนธ์ พรหมจรรย์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ

องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย” ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากภารกิจที่ต้องปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นภารกิจที่สำคัญ และมีความท้าทายต่อความสามารถ อีกทั้งยังเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและท้องถิ่น

2) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรอาจไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ แสดงว่าบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทองยังต้องการความร่วมมือ และการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

3) ด้านลักษณะของงาน พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทองได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะของงานมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ตามตำแหน่งหน้าที่การงาน และงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ

4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เนื่องจากบุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด โดยทุกตำแหน่งสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลให้คำปรึกษาหารือ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าจะไม่ค่อยได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่าง

ยุติธรรม เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการเลื่อนขั้นตำแหน่งของบุคลากร มีคณะกรรมการในการพิจารณาไม่เป็นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis) ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เนื่องจากบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะปัจจัยที่คนอยากทำงานมีดังนี้ สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วย เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจ ความมีอิทธิพล และการได้รับตำแหน่งที่ดี ทำให้บุคลากรเพศชายหรือเพศหญิงก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis) ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เนื่องจากระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แม้บุคลากรจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วถูกกำหนดโดย เทศบัญญัติของเทศบาล มีสภาเทศบาลเป็นฝ่ายตรวจสอบการปฏิบัติงานจึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นรูปแบบคณะ

เป็นกลุ่ม นอกจากนั้นบุคลากรยังอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาจากผู้บริหารคณะเดียวกัน และอยู่ภายใต้ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ เทศบาลฉบับเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) เทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดกับงานที่รับผิดชอบ
- 2) เทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ควรดำเนินการเกี่ยวกับการยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้มากยิ่งขึ้น
- 3) เทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ควรจัดการในเรื่องลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่ มีการแบ่งมอบงานให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
- 4) เทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ควรมอบหมายให้ผู้อำนวยการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
- 5) เทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ควรกำหนดให้มีโอกาสพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาควมมีกรวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
- 2) ควรศึกษาสภาพปัญหาสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหา เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึก และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลให้เกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้น
- 3) ควรมีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research = PAR) โดยเปิดโอกาสให้ทั้งผู้บริหาร พนักงาน และภาคประชาชนเป็นผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับ การประยุกต์หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการวิจัยสรุปเป็นแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. 2543. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประหยัด หงษ์ทองคำ. 2525. **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. 2551. **รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2550**.
กรุงเทพฯ : บริษัท ทีคิวพี จำกัด.
- ศรีทัฬหิม พานิชพันธ์. 2525. **ความรู้ทางสังคมสงเคราะห์ศาสตร์**. กรุงเทพฯ : คณะสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2546. **คู่มือการ
ปฏิบัติงานด้านกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. 2545. **คู่มือการปฏิบัติงานด้านการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.