

การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย

อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

WORKING IMPROVEMENT OF KAMALASAI SUB-DISTRICT MUNICIPALITY
PERSONNELS, KAMALASAI DISTRICT, KAMALASAI PROVINCE.

9

ดวงจิตร์ หัตถนิรันดร์*

รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชา มารี เคน**

ดร.จินดารัตน์ สมตะณีย์**

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน และแนวทางการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งจำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน รวมทั้งศึกษาข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน และแนวทางการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีประเภทบุคลากร เป็นพนักงานเทศบาล การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป
2. การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันเรื่อง เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เช่นกัน
4. สรุปข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร และควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงาน ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ควรวิเคราะห์และพัฒนากิจการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีมาตรฐาน และความยุติธรรมกับบุคลากรเท่าเทียมกัน ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม สวยงาม ควรจัดกิจกรรมที่บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะภายในองค์กรให้ต่อเนื่อง ควรทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ เพื่อความเจริญในหน้าที่สร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจให้รู้จักเอื้อเฟื้อ ปรับทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้ใหญ่ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้คำแนะนำในการทำงาน มากกว่าการตำหนิทำให้บุคลากรขาดกำลังใจ การทำงานต้องเรียนรู้งาน และเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับคนหมู่มาก

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

** คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ABSTRACT

The purpose of this research was to study problems and guidelines of working improvement on the personnel performances of Kamalasai sub-district Municipality, Kamalasai district, Kamalasai province. The sample groups were classified by sex, personnel types, education and working periods. It was included with the study of the suggestions on solving problems and guidelines of working improvement on the personnel performance of Kamalasai Sub-district Municipality, Kamalasai district, Kalasin province

Results of this research were as follow:

1. The personnels of Kamalasai sub-district Municipality, Kamalasai district, Kamalasai province, Most of them were males and personnel of the municipality. Their education was bachelor degree. Their working periods were 6–10 years and 16 years.
2. The working improvement on the personnel performance of Kamalasai Sub-district, Municipality, Kamalasai district, Kamalasai province, they were high totally. When it was classified by aspects the working improvement on the personnel of Kamalasai Sub-district Municipality, of all aspects were high.
3. The results of comparison on working improvement of the personnel performance of Kamalasai sub-district Municipality, Kamalasai district, Kamalasai province, there were different on sex, personnel types, education and working periods. The total was statistical difference significant at the .05 level. When it was classified by aspects, the statistical difference significant at .05 level too.
4. The conclusion of guidelines on working improvement of the personnel performance of Kamalasai Sub-district Municipality, Kamalasai district, Kamalasai province, were found the head office should be friendly and good relationship with the staff. There were material supply for the work, analyzed and improved the personnel performance. The head office should be fair and equal standard for the personnel. It should manage suitable and beautiful environment in the office. They should have some co-operative activities in order to strengthen the unity of organization continuously. They should diligent, punctual and honest for their working progression. They should have activities to improve their minds in order to be kind and good attitude on the working performance. The elders should be good patterns of better practice than blame which made them lack of morale on their works. They should learn to adjust themselves with many people.

ภูมิหลัง

เทศบาลตำบลกมลาไสย เป็นหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเป็นอย่างมาก โดยกำหนดกรอบความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน และความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง ในการบริหารงานจะขับเคลื่อนไม่ได้เลยถ้าระบบการบริหารงานบุคคลไม่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะคนเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีของบุคลากรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานในองค์กรและในปัจจุบัน อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย เริ่มขาดขวัญในการปฏิบัติงาน หรือมี

ระดับขวัญที่ต่ำ ดังจะเห็นได้จาก การลงงานบ่อยๆของบุคลากร การมาทำงานสายเพิ่มขึ้น การทำงานผิดพลาด แสดงความไม่สนใจงานหรือไม่เอาใจใส่เพื่อนร่วมงานทำให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลกมลาไสย ไม่สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับที่ต้องการของผู้บริหารที่กำหนดไว้ได้

ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่า การเสริมสร้างการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์การและส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาค้นคว้าในเรื่องพฤติกรรมในการบริหารองค์การ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอื่นได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอ กมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความแตกต่างเรื่องเพศ ประเภทบุคลากร การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอ กมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมุติฐานการศึกษา

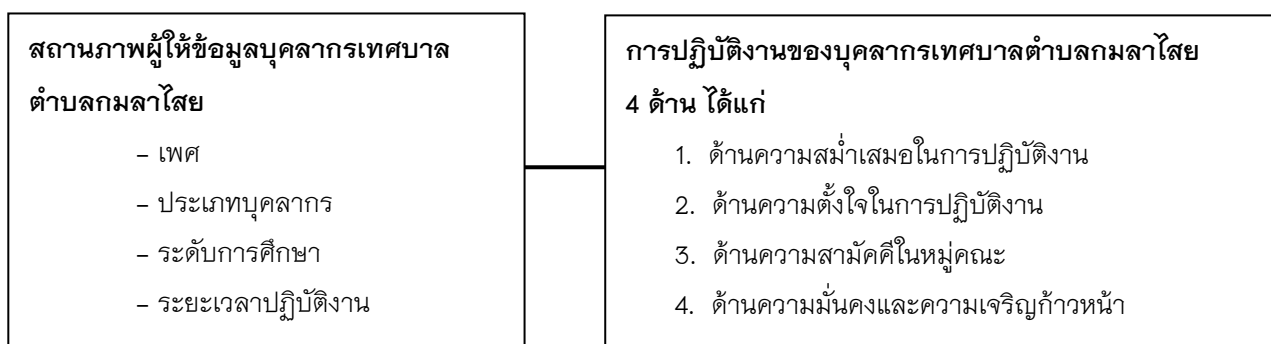
1. การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอ กมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอ กมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎีและผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

ในการวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยจะใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย ในด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสามัคคีในหมู่คณะและด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2555 ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 100 คน ได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------|-------|
| 1. พนักงานเทศบาล | 36 คน |
| 2. ลูกจ้างประจำ | 3 คน |
| 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ | 17 คน |
| 4. พนักงานจ้างทั่วไป | 21 คน |
| 5. พนักงานจ้างเหมา | 23 คน |

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ประเภท บุคลากร วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ เกี่ยวกับระดับการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย แบบมาตราส่วนของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 72) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดจำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความสามัคคีในหมู่คณะ
4. ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การศึกษการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ จัดทำหนังสือขออนุญาตถึงนายกเทศมนตรีตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขออนุญาตให้ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลจากบุคลากรของเทศบาลตำบลกมลาไสย ดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงแล้ว ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) กรณีพบความแตกต่างจะพิสูจน์รายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's method)
4. การวิเคราะห์ข้อเสนอนี้เกี่ยวกับการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่และการพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาสรุปผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 100 คน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายประเภทบุคลากร เป็นพนักงานเทศบาล การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป
2. การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันเรื่อง เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน
 - 3.1 การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 - 3.2 การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทบุคลากรต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านโดยรวมไม่แตกต่างและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ด้านคือ ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย ที่มีประเภทบุคลากร ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า พบว่าประเภทบุคลากรลูกจ้างประจำมีระดับการเสริมสร้างการปฏิบัติงานแตกต่างจาก พนักงานเทศบาล ลูกจ้างตามภารกิจ ลูกจ้างทั่วไป ลูกจ้างเหมาบริการ นอกนั้นไม่แตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 - 3.3 การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลลุมพิน อำเภอลุมพิน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ด้าน คือ ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานและเมื่อดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความสม่ำเสมอของการปฏิบัติงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลา 11-15 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า

ด้านความสม่ำเสมอของการปฏิบัติงาน จำแนกโดยเพศ พบว่าโดยรวมไม่แตกต่าง จำแนกโดยระดับ การศึกษา พบว่า บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ระดับ ปวช-ปวส มีระดับการเสริมสร้างการปฏิบัติงาน แตกต่างจากบุคลากร ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี นอกนั้นไม่แตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความสม่ำเสมอของการปฏิบัติงาน ที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีระดับการเสริมสร้างการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีระดับการเสริมสร้างการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จำแนกโดยเพศ พบว่าไม่แตกต่าง จำแนกโดยประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรประเภท ลูกจ้างประจำ แตกต่างจากบุคลากรประเภทลูกจ้างทั่วไป และลูกจ้างเหมาบริการ นอกนั้นไม่แตกต่างทาง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกโดยระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ต่ำกว่า- มัธยมศึกษาตอน ปลาย แตกต่างจากระดับการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษา ปวช-ปวส แตกต่างจากระดับ การศึกษาปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี นอกนั้นไม่แตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกโดย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานพบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลา 1-5 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติแตกต่างจากบุคลากรที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปีขึ้นไป และแตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่าง ทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสามัคคีในหมู่คณะพบว่า จำแนกตามประเภทบุคลากรพบว่า ลูกจ้างประจำแตกต่างจาก ลูกจ้างเหมาบริการ นอกนั้นไม่แตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลา การปฏิบัติงาน 1-5 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่างทางนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความ มั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกโดยเพศ ไม่แตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกโดย ประเภทบุคลากรประเภทบุคลากรพนักงานเทศบาลแตกต่างจาก ลูกจ้างเหมาบริการและ ลูกจ้างประจำแตกต่างจาก ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างเหมาบริการ นอกนั้นไม่แตกต่าง จำแนกตามระดับการศึกษา บุคลากรที่มีระดับ การศึกษาต่ำกว่า-มัธยมตอนปลาย แตกต่างจาก ปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวช-ปวส แตกต่างจาก และ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่าบุคลากรที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่างทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลลุมพิน อำเภอลุมพิน จังหวัด กาฬสินธุ์ พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงาน ควรจัดหา วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ควรวิเคราะห์และพัฒนากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีมาตรฐานและยุติธรรมกับบุคลากรเท่า

เทียมกัน ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม สวยงาม ควรจัดกิจกรรมที่บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะภายในองค์กรให้ต่อเนื่อง ควรทำงานด้วยความขยัน ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ เพื่อความเจริญในหน้าที่ สร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจให้รู้จักเอื้อเฟื้อ ปรับทัศนคติที่ดีต่องานผู้ใหญ่วควรเป็นอย่างไรที่ให้คำแนะนำในการทำงาน มากกว่าการตำหนิทำให้บุคลากรขาดกำลังใจ การทำงานต้องเรียนรู้งาน และเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับคนหมู่มาก

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้ศึกษาได้ขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

- 1.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับบุคลากร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงาน
- 1.2 ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้พอเพียง
- 1.3 ควรวิเคราะห์และพัฒนากิจการปฏิบัติงานแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
- 1.4 ผู้บริหารควรมีมาตรฐานและยุติธรรมกับบุคลากรเท่าเทียมกัน
- 1.5 ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม สวยงาม
- 1.6 ควรจัดกิจกรรมที่บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะภายในองค์กรให้ต่อเนื่อง
- 1.7 ควรทำงานด้วยความขยัน ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ เพื่อความเจริญในหน้าที่
- 1.8 สร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจให้รู้จักเอื้อเฟื้อ ปรับทัศนคติที่ดีต่องาน
- 1.9 ผู้ใหญ่ควรเป็นอย่างไรที่ให้คำแนะนำในการทำงาน มากกว่าการตำหนิทำให้บุคลากรขาดกำลังใจ
- 1.10 การทำงานต้องเรียนรู้งาน และเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับคนหมู่มาก

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เป็นข้อเสนอแนะการวิจัยเชิงปริมาณ

2.1 ควรมีการศึกษาความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของพนักงานแต่ละคน ซึ่งเป็นแนวทางที่จะได้มาซึ่งประสิทธิภาพของบุคคลและประสิทธิภาพของงาน หรือการที่จะพัฒนาหน่วยงานและองค์กรให้ดีขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาและพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อศึกษาปัจจัยต่างที่มีผลต่อการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานให้องค์กรต่อไป

2.3 ควรศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของของ เทศบาลตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงาน รวมถึงหาแนวทางการมีส่วนร่วมในชุมชน ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์เวทย์ วจนพานิชย์. การทดลองนำกิจกรรมข้อเสนอแนะมาใช้ในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายขาย 3 บริษัท ฟีน่าเฮาส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.
- ทิพวรรณ จินจ่าง. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่งน้ำมันทางท่อ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- พรทิพย์พา สุนาวิน. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนียนฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาวิทยาลัย ศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, 2548.
- รัชณี สุขวัฒนา. (2548). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีแองเจิล จำกัด. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.