

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมุติฐานการวิจัย
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร แตกต่างกัน
- 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมุติฐานการวิจัย

- 1 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่คุณลักษณะของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอสหสันธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวนเป็น

1.1 เพศ ได้แก่

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ ได้แก่

1.2.1 25 – 34 ปี

1.2.2 35 – 44 ปี

1.2.3 45 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา ได้แก่

1.3.1 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

1.3.2 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

1.3.3 ปริญญาตรีขึ้นไป

1.4 ประเภทบุคลากร ได้แก่

1.4.1 พนักงานเทศบาลตำบลและลูกจ้างประจำ

1.4.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอสหสันธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัย ค้ำจุน ตามทฤษฎีของเฮอรัซเบอร์ก

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย

2.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

2.2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)

2.2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.2.5 ลักษณะของงาน (Work itself)

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintainanc factors) ประกอบด้วย

2.2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations)

2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions)

2.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นคำถามที่ใช้ประมาณค่ากำหนดอำนาจการจำแนกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นคำถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติ F -test (One – way ANOVA) และ t -test (Independent sample) ตรวจสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 97 คน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.00

และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.00 และมีอายุ 35-44 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.10 รองลงมาคืออายุ 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 และอายุ 45 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.90 ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมาคือระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 41.30 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.20 และประเภทบุคลากรเทศบาลตำบลส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาลตำบลและลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 61.11 พนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 38.89

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และ ด้านความรับผิดชอบ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากร พบว่า

3.1 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางที่ระดับ .05

3.2 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 6 ด้านที่บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติ

งานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 1 ด้านที่บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปราย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้และผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะว่าผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ภายใต้กฎหมาย และข้อบังคับการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการประสานงานกันเป็นประจำ หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานออกมาเป็นไปด้วยความสำเร็จ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่างๆ เป็นไปด้วยความล่าช้าและค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรเทศบาลตำบลเริ่มรับราชการมีเงินเดือนเริ่มตั้งแต่ระดับ 1 อันมีผลต่อการได้รับสวัสดิการในด้านอื่น ๆ ด้วย

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับชนธิดา ดิษยบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ธุนิตา ปิตตานี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ชนัญชิตา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามผลการวิจัย พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับสุกัญญา คำจร (2551 : 109 - 113) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

และผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสุภาพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยจำวนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณรัตน์ อิมรัง (2550 : 72-73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ด้านคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล บุคลากรเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรเทศบาลตำบลที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะว่า บุคลากรเทศบาลตำบลแม้จะมีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประเภทที่แตกต่างกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วถูกกำหนดโดย พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 และนอกจากนี้ยังมีสภาเทศบาลตำบลเป็นฝ่ายตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็น ไปโดยสุจริต ถูกต้อง โปร่งใส มีการรักใคร่กลมเกลียวกันในหน่วยงานจึงทำงานเป็นทีมผลงานที่ออกมาจึงมีประสิทธิภาพ และนอกจากนี้ยังมีระเบียบ กฎหมายอื่น ๆ บังคับให้ปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้และผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับชนัญธิดา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามผลการวิจัยพบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับสุกัญญา กำจร (2551 : 109 - 113) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง

และผลการวิจัย ไม่สอดคล้องกับฐนิตา ปีตตานี (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่า ข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกัน 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

ผู้บังคับบัญชา ควรมีเกณฑ์การวัดการปฏิบัติงาน ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้ามากขึ้น ควรมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานกันอย่างชัดเจน ควรมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน ควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อร่วมงานควรมีความจริงใจในการปฏิบัติงานกันมากขึ้น ควรมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน