

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผลการวิจัย
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง ที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 147 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน รวม 40 ข้อ มีลักษณะเป็นปลายปิดและปลายเปิด

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุบังพวน จำนวน 18 คน องค์การบริหารส่วนตำบลคำชะนอก จำนวน 17 คน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ จำนวน 16 คน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเดื่อ จำนวน 16 คน องค์การบริหารส่วนตำบลวัดธาตุ จำนวน 15 คน องค์การบริหารส่วนตำบลสีกาย จำนวน 12 คน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ จำนวน 12 คน องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง จำนวน 12 คน องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม จำนวน 11 คน องค์การบริหารส่วนตำบลปะโค จำนวน 10 คน และ องค์การบริหารส่วนตำบลกวนวัน จำนวน 8 คน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ที่อยู่องค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล

จำนวน 11 แห่ง พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ที่อยู่องค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกัน จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ผู้วิจัยจึงนำมาทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ องค์การบริหารส่วนตำบลปะโคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลวัดธาตุ แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเคื้อ องค์การบริหารส่วนตำบลกวนวันแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุบังพวน แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลวัดธาตุแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเคื้อ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลวัดธาตุ แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเคื้อ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลวัดธาตุ แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเคื้อ องค์การบริหารส่วนตำบลคำขบกวานแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลวัดธาตุ แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเคื้อ องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้องแตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลวัดธาตุ แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม แตกต่างกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเคื้อ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ควรจัดสวัสดิการของพนักงานให้ดีกว่าเดิม เพื่อนร่วมงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้ทีมงานเกิดความกระตือรือร้น ควรรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน

ร่วมงาน ควรพิจารณาแบ่งงานให้เหมาะสมระหว่างคนกับงาน ควรปรับปรุงการสั่งงานตามลำดับชั้นเพราะทำให้งานล่าช้า การปฏิบัติตามนโยบายบางอย่างยังไม่เป็นรูปธรรม ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเหมือนเครือข่าย ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานอย่างชัดเจน ควรเลือกบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงาน ควรจัดกิจกรรม 5 ส. ของหน่วยงานเดือนละ 1 ครั้ง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เนื่องจากในช่วงที่เก็บรวบรวมข้อมูล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองกำลังอยู่ในช่วงประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรับโบนัสประจำปี จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Slavit and others (1978 : 115-116) ได้เสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน และประโยชน์อื่นๆ ที่ได้จากการทำงาน 2. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติได้อย่างอิสระโดยไม่เกี่ยวกับใครและโดยความคิดริเริ่มของตนเองอย่างอิสระ ซึ่งหน่วยงานเป็นผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำและได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำ 3. เงื่อนไขของงานประเภทของงานและลักษณะงานรวมทั้งความยากง่ายของงานที่พยายาม และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน 4. นโยบายขององค์กรเป็นนโยบายการบริการและการปฏิบัติงานทั้งที่โรงพยาบาลและฝ่ายบริหารการพยาบาลให้อยู่และดำเนินงานต่อไป 5. การมีปฏิสัมพันธ์การมีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการกับผู้รับงาน ทั้งในและนอกวิชาชีพในการปฏิบัติงาน 6. สถานภาพของวิชาชีพ ความรู้สึกเกี่ยวกับ

ความสำคัญของวิชาชีพ ทั้งโดยตนเองและการมองของผู้อื่นรวมทั้งการเห็นประโยชน์ของงาน ด้วย สอดคล้องกับ จิรนนท์ บรรจงภาค (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจภายในมากเป็นอันดับ 1 โดยเฉพาะ พบว่าแรงจูงใจระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ส่วนแรงจูงใจภายนอกมากเป็นอันดับที่ 2 โดยเฉพาะ พบว่า แรงจูงใจระดับมากเป็นอันดับแรก คือตั้งใจทำงาน เพราะมีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542 : 150) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ความต้องการของมนุษย์สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงานโดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานภายในของคนที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ โช้พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสุดท้ายด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล บุคลากรที่มีความแตกต่างกัน ด้านการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ โดยรวมและเป็นรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ โช้พิสัย จังหวัดหนองคาย ที่สำคัญที่สุดได้แก่ นักการเมืองก้าวข้ามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไม่มีการประสานงาน ไม่ทำงานเป็นทีมและมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานน้อยเกินไป สถานที่ปฏิบัติงาน ไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน

การบริหารงานบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานและลูกจ้าง ขาดการฝึกอบรมให้ความรู้ใหม่ ๆ นโยบายการบริหารขาดความชัดเจน การขาดความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่

สมมติฐานที่ 2 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมืองที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เกิดจากปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ลักษณะของงานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Pigors and Myers (1981 : 16) กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเกิดจากสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็น ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ลักษณะของงานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคงมีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันอย่างดียึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลมีความเข้าใจในชีวิตการทำงาน ความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี สอดคล้องกับ Barasrd (1966 : 142-149) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เกิดจากสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คำลึงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุประกอบด้วยเงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส ได้แก่โอกาสเกียรติยศ ชื่อเสียง ความเด่น การได้รับตำแหน่งที่ดี สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ความร่วมมือ การได้รับการบริการซึ่งอาจจะได้มาโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ ความสามารถขององค์กรที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติโดยเสรี เพื่อสื่อใจให้เกิดความภาคภูมิใจใน ตลอดจนโอกาสที่องค์กรได้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเขาเอง ครอบครัว หรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานการมี

สัมพันธ์กับมิตร กับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วม
 สร้างสรรค์สถาบัน สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน
 และการมีหลักประกันเกี่ยวกับการอยู่อาศัย สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตาม
 ธรรมชาติ และทัศนคติ ทั้งในส่วนของสถาบัน ผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ
 ชนัญชิตา ประโยชริค (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มี
 รายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายค้ำแตกต่างกัน 2 ค้ำ คือ ด้านลักษณะ
 ของงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย
 เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง
 กาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การ
 บริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกัน ตำแหน่ง ต่างกัน
 โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ ไม่สอดคล้องกับ สุกัญญา กำจร
 (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร
 ส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับ
 การศึกษาและประเภทพนักงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะ และผลที่ได้จากการวิจัยมารวบรวมสรุป
 เป็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรดำเนินการปรับปรุงสภาพต่างๆ เพื่อเพิ่มระดับแรงจูงใจใน
 การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง
 จังหวัดหนองคาย

1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จของงาน
 เจ้าหน้าที่ควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนในการ
 ฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาส

เจ้าหน้าที่ที่จะเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และควรปรับเงินเดือนให้ได้รับเพียงพอตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.3 ควรจัดเจ้าหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ควรปรับเงินเดือนให้ได้รับเพียงพอตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และให้เกิดริ้วรอยซึ่งกันและกัน ควรแบ่งงานให้บุคลากรมีความรับผิดชอบหลายด้าน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานที่มีท้าทายความสามารถของตนเองเพราะ จะส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาแบบไม่เป็นทางการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรจะทำการศึกษาวิจัย ดังนี้

ควรวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่