

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย อภิปรายผล และกำหนดข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทของพนักงาน เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทของพนักงาน เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. แหล่งข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 74 คน

2. แหล่งข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 7 คน ได้แก่ สำนักปลัด จำนวน 1 คน กองวิชาการ จำนวน 1 คน กองคลัง จำนวน 1 คน กองช่าง จำนวน 1 คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 คน กองสวัสดิการสังคม จำนวน 1 คน และ กองการศึกษา จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำแนกเป็น ประเภทของพนักงาน เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอมือง จังหวัดหนองคาย โดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอมือง จังหวัดหนองคาย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้แบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แบบมีโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่อง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาเรียบเรียงและจำแนก จากนั้นนำมาสร้างข้อสรุปของแต่ละคน โดยแยกเป็นด้าน ๆ ทั้ง 14 ด้าน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทของพนักงาน เงินเดือน ใช้ t-test (Independent Sample) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้ F-test (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างผู้วิจัยจะทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significance Difference)
4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และการพรรณนาความ
5. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 74 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 62.20 เงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.40 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.50
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับ
3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามประเภทของพนักงาน เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ประเภทของพนักงาน เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

4.1 ข้อเสนอแนะเชิงปริมาณ ที่มีความถี่สูงสุดในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน งานที่ปฏิบัติยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ด้านการยอมรับนับถือ ควรยอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรส่งเสริม สนับสนุนการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ควรได้รับการสนับสนุนให้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านความรับผิดชอบ ควรให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ควรมีการรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ ควรเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ควรกำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานให้มี ความชัดเจน ควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านการปกครองบังคับ บัญชา ควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน ควรมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้หน้า เลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองเข้าใจผู้อื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานควรมีอาคาร สถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ เงินเดือนที่ได้รับ ไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรพิจารณาค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการที่ได้รับให้มีความเหมาะสม ควรมีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้มีความ สะดวกรวดเร็ว ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ควรให้มีการพิจารณาตำแหน่ง อย่างยุติธรรม ด้านสถานะของอาชีพ ควรได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความ เป็นอยู่ส่วนตัว ควรเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงใน งาน ควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน

4.2 ข้อเสนอแนะเชิงคุณภาพ ในแต่ละด้าน โดยสรุปปรากฏดังนี้

ความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ถ้ามีความกระตือรือร้น ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ต้องเริ่มจากเปิดใจรับฟังอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน ให้ความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน มีความรับผิดชอบ ผู้บริหารมอบหมายงานพร้อมอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ใช้ ทักษะตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเอง มีตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม เป็นตัวอย่างที่ดี ใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต่อบุคคลอื่น จัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า

1. พนักงานเทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของพนักงานเทศบาล
3. งานในหน้าที่ทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
4. ได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด
5. งานที่รับผิดชอบเหมาะกับความรู้ความสามารถ
6. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี
8. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน
9. อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
10. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบ
11. อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ
12. ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
13. ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย

ผลการวิจัย สอดคล้องกับ ระเบียบวิธีวิจัย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุกพ กัณธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อรรถพล สีหนาจ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ

บริหารบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วัชระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยาในระดับมาก สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ไม่สอดคล้องกับ ชนัญธิดา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ไซพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอ ไซพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมมุติฐานที่ 2 พนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตาม ประเภทของพนักงาน เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก จำแนกตาม ประเภทของพนักงาน เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า

1. พนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุกทุกคนได้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง ปริมาณมีความเหมาะสมและรู้สึกมีความภูมิใจในงานที่รับผิดชอบที่ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้เป็นอย่างดี

2. พนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุกทุกคนปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างการแบ่งงานที่ชัดเจน สภาพบรรยากาศภายในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

3. พนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุกทุกคนได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสมในด้านค่ารักษาพยาบาล มีพาหนะสำหรับการเดินทางติดต่อราชการ รวมถึงมีการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา

4. พนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุกทุกคนมีโอกาสดำเนินการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก

5. พนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุกทุกคนให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย สอดคล้องกับ คันสร แสงศรีจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู้ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นิพนธ์ พรหมจารี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ไม่สอดคล้องกับ ชนัญชิตา ประโยชรี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรมีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับ อรรถพล สีนานา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร พนักงานองค์การ

บริหารส่วนตำบลที่มี การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ วัชระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา พบว่าแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่าง

ข้อเสนอแนะ

1. เสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย และหน่วยงานอื่นที่สนใจดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการปฏิบัติงานที่ต้องมุ่งมั่นที่จะแก้ไข ปัญหาและอุปสรรค ให้ประสบผลสำเร็จ โดยหาโอกาสค้นหาข้อมูลและหาความรู้เพิ่มเติมและหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาและจะส่งผลให้รู้จักวางแผนเป้าหมาย ความสำเร็จในการทำงาน หาวิธีการจัดระบบงานที่ดีจะทำให้รู้ว่าควรจะทำอะไรก่อนและหลัง เพื่อจัดสรรเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ

สร้างความตระหนักและปลูกฝังให้พนักงานเทศบาลเป็นคนตรงต่อเวลามีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำงานสนุกอารมณ์ดี เท่านี้ก็ได้รับการยอมรับนับถือ ทำตัวให้ดี แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย มีกิจกรรมทางตรงามพุดจาสุภาพอ่อนหวานรู้จักกาลเทศะ จะช่วยให้คุณรับการยอมรับใน

เบื้องต้น เทศบาลควรมีนโยบายหรือโครงการ/กิจกรรมที่ชมเชยและให้เกียรติผู้ที่ทำความดีตลอดจนแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จไม่ว่าผู้นั้นจะเป็นใครก็ตาม

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานเทศบาลได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน จัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบ

ผู้บริหารควรมอบงานพร้อมอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการตัดสินใจและผู้บริหารยังติดตามงานอย่างใกล้ชิดพร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงานให้มีคุณภาพอยู่เสมอ

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ควรเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเอง ก็จะเกิดความพอใจ

1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

ควรชี้แจงนโยบายแผนงานและปัญหาต่าง ๆ ให้เป็นที่เข้าใจอย่างชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์ สนับสนุนให้บุคคลอื่นมีบทบาทในการกำหนดนโยบายวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหา เป้าหมายและการดำเนินการขององค์กร ควรตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ พนักงานจะรู้สึกว่าเขาเป็นคนมีคุณค่า ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ทั้งยังเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน แสดงความเชื่อมั่นในตนเอง เข้มแข็ง แต่สุภาพอ่อนโยน ไม่แสดงอาการตื่นตระหนกเมื่อประสบปัญหาต่อหน้าผู้บังคับบัญชา และอย่างโลเลในการตัดสินใจ

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รู้จักทักทายยิ้มแย้มแจ่มใส สนุกสนานร่าเริง สดชื่น กระฉับกระเฉง พุดกับบุคคลอื่นด้วยถ้อยคำที่เป็นมิตร นุ่มนวล สุภาพ อ่อนโยน และถ้อยคำที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน อย่างนิทาว่าร้าย วิพากษ์วิจารณ์บุคคลอื่นโดยไม่จำเป็น ในกรณีที่ต้องออกคำสั่งให้ผู้อื่น ปฏิบัติตามก็ควรจะเป็นคำสั่งที่อ่อนโยนละมุนละม่อม และถามความรู้สึกก่อนที่จะออกคำสั่งก็จะได้รับการปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ยานพาหนะมีเพียงพอและความเหมาะสมต่อการใช้งาน ความสะอาด สะดวก สบาย ของสถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงาน

1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง

ควรจัดค่าเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการ/ล่วงเวลา จัดสวัสดิการด้านพาหนะในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม จัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้แก่พนักงาน สวัสดิการสนับสนุนทุนการศึกษาบุตรพนักงาน

1.11 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

หน่วยงานควรให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและการพิจารณาความคิดความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม ควรเปิดโอกาสเพิ่มทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

1.12 ด้านสถานะของอาชีพ

หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ มีการให้ฝึกอบรมและมีโครงการศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่การหมุนเวียนงาน

1.14 ด้านความมั่นคงในงาน

ควรมีการส่งเสริมความมั่นใจมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ มีมาตรการที่เป็นหลักประกันว่าการทำงานจะได้รับความคุ้มครองป้องกันมิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกออกโดยปราศจากความผิด และสร้างหลักประกันและหาแนวทางเพื่อให้เกิดความมั่นใจมิให้ถูกทำร้ายจากการปฏิบัติหน้าที่หากออกปฏิบัติงานนอกสถานที่มักกังวลว่าจะเกิดอันตราย ผู้บังคับบัญชาควรให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยคราวต่อไป

ควรมีการวิจัยปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน เทศบาลตำบลเวียงจุก จังหวัดหนองคาย