

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษานำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานะพนักงานเทศบาล
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

#### สมมติฐานการศึกษา

1. พนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมาก
2. พนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานะพนักงานเทศบาลตำบลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย จำนวน 81 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปที่เป็นข้อมูลจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานและสถานะพนักงานเทศบาลตำบล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ทั้ง 11 ด้าน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบ โดยวิธี  $t$  - test (Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างผู้ศึกษาได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

## สรุปผล

จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 44 คน มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน และมีสถานะพนักงานเทศบาลตำบลตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 41 คน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย จังหวัดหนองคายอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานและสถานะพนักงาน เทศบาลตำบล แตกต่างกัน พบว่า

3.1 พนักงานเทศบาลตำบล ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 พนักงานเทศบาลตำบล ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 พนักงานเทศบาลตำบล ที่มีสถานะพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัยอำเภอ โพนพิสัย จังหวัดหนองคาย เรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย เทศบาลตำบล โพนพิสัยควรกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เทศบาลตำบล โพนพิสัยควรกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรเพิ่มการให้รางวัลจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน พนักงานเทศบาลควรยอมรับและให้เกียรติต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำและผู้บริหารงานควรตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเป็นประจำ

**ด้านความรับผิดชอบ** เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน กำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน และพนักงานเทศบาลควรเอาใจใส่และรับผิดชอบต่องานของตนเอง

**ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรม ควรให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อแก่พนักงานทุกตำแหน่งงาน ควรให้โอกาสในการสอบเปลี่ยนสายงานสำหรับทุกตำแหน่ง และควรบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานเกิน 5 ปี เป็นพนักงานราชการ

**ด้านนโยบายและการบริหารงาน** เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบริหารงานให้ชัดเจน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย และผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน

**ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล** เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรให้มีสวัสดิการด้านที่พักอาศัยแก่พนักงานเทศบาลที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งใหม่ ควรเพิ่มค่าตอบแทนการศึกษามูลตรให้เหมาะสมกับอัตราที่จ่ายจริง และควรเพิ่มอัตราค่าจ้างให้กับพนักงานจ้างทั่วไป

**ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรเพิ่มอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ควรจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัย สะดวกต่อการปฏิบัติงาน และควรมีการจัดกิจกรรม 5 ส อย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ

**ด้านการปกครองบังคับบัญชา** เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

**ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเทศบาล ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เพิ่มการประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร และควรบูรณาการงานให้ทุกส่วนมีการร่วมคิดร่วมทำ มีการให้คำปรึกษาหารือกันระหว่างพนักงานเทศบาลตำบล และควรจัดประชุมพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกเดือน

ด้านความมั่นคงของงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรจัดที่พักอาศัยให้กับพนักงานเทศบาลตำบล เทศบาลตำบลควรจัดทำประกันภัยสำหรับพนักงานเทศบาล และเรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ เทศบาลควรเพิ่มสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้แก่พนักงานจ้างของเทศบาล

## อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1 พนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก**

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล โพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า โดยรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ลือชา ภักดีศรี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบล แวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วรศักดิ์ ลือชาคำ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล คลองลานพัฒนา อำเภอกลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสุขวิทยาและปัจจัยด้านแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วัชรระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา เฉลี่ยทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก สอดคล้องกับ ละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ ชนัญธิคา ประโยชริค (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่ จังหวัดมหาสารคามส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมระดับปานกลาง ไม่สอดคล้อง

กับ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ โชนพิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ โชนพิสัย จังหวัด หนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เทศบาลตำบล โชนพิสัย เป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ซึ่งมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ การปกครองท้องถิ่นของตนเอง รวมถึงการปกครอง การบริหาร การจัดการบริการสาธารณะที่มี ความหลากหลาย การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง ทำให้เกิดมีความคล่องตัว มีความรวดเร็วในการดำเนินงาน พนักงานเทศบาลทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระทาง ความคิด สามารถแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างกว้างขวางเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนตาม อำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ไม่ว่าจะเป็นด้าน โครงสร้าง พื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านบริหารจัดการ ด้านการเมือง การปกครอง ด้านศิลปวัฒนธรรม รวมถึงการได้รับผลตอบแทนอื่นกรณีพิเศษ (โบนัส) และการได้รับทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท จากเทศบาลตำบล โชนพิสัย นอกจากการได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ใน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พนักงานเทศบาลยังได้รับสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นไปตามความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคน เช่น กรณีการได้รับทุนการศึกษาต่อเพื่อนำมาปรับลด ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตามเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของพนักงานเทศบาลตำบล จากเหตุผลดังกล่าว จึงอาจทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบล โชนพิสัย อำเภอ โชนพิสัย จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก

**สมมติฐานที่ 2** พนักงานเทศบาลตำบล โชนพิสัย อำเภอ โชนพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานะพนักงานเทศบาลตำบลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1. พนักงานเทศบาลตำบล ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับ สุภาพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัด เชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ วัชรระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ ละมุด บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. พนักงานเทศบาลตำบล ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาที่พบ สอดคล้องกับ ชนัญธิตา ประโยชรี (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ วัชรระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. พนักงานเทศบาลตำบล ที่มีสถานะพนักงานเทศบาลแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับ ชนัญธิตา ประโยชรี (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ลีธชา ภัคศิศรี (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวงที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ วัชรระ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ ละมุด บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและสถานะพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลตำบลโพนพิสัย ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานแก่พนักงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง หรือชายอย่างเท่าเทียมกัน ตามตำแหน่งงานที่พนักงานเทศบาลตำบลดำรงอยู่และได้รับผิดชอบงานจากหัวหน้ากองหรือหัวหน้าส่วนงานต่างๆ พิจารณาได้จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย จำแนกตามบุคลิกภาพที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกันมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย (ตารางที่ 15) ส่วนปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสถานะตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ จากเทศบาลตำบลโพนพิสัย เป็นไปตามระเบียบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้กำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งงานเป็นไปภายใต้การบริหารงานของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพนพิสัย ผู้ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย เป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหารงานรวมถึงเป็นผู้พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานเทศบาลไม่ว่าพนักงานเทศบาลตำบลจะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงใดหรือจะมีสถานะพนักงานเทศบาลใด ก็จะได้รับ การปกครองบังคับบัญชาจากผู้บริหารคนเดียวกัน พิจารณาได้จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 17 และตารางที่ 22) รวมถึงการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษ ซึ่งพนักงานเทศบาลจะได้รับเป็นประจำทุกปี หากเทศบาลตำบลมีผลการประเมินในระดับสูงก็จะทำให้ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) สูงตามไปด้วย และการได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท รวมถึงโอกาสในการสอบเพื่อปรับเปลี่ยนสายงานให้สูงขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวน่าจะเป็นเหตุผลที่ทำให้พนักงานเทศบาลตำบลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานและสถานะพนักงานเทศบาลตำบลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิพิสัย อำเภอโพธิพิสัย จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

- 1.1 เทศบาลตำบลโพธิพิสัยควรสนับสนุนและเปิด โอกาสให้พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
- 1.2 ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานเทศบาลตำบลอย่างชัดเจน
- 1.3 ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลสำหรับพนักงานเทศบาลตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานดี
- 1.4 ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถของพนักงานเทศบาลตำบล
- 1.5 ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานใหม่ นอกเหนือจากงานประจำที่พนักงานเทศบาลตำบลได้รับ
- 1.6 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานเทศบาลตำบลได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- 1.7 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลตำบล ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของเทศบาลตำบล
- 1.8 เทศบาลตำบลโพธิพิสัยปรับปรุงการเบิกจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานเทศบาลได้รับให้รวดเร็วและทันต่อความจำเป็น
- 1.9 เทศบาลตำบลโพธิพิสัยควรจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับการปฏิบัติงานให้เพียงพอและครบถ้วน
- 1.10 ผู้บริหารควรใช้เหตุผลและหลักความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลตำบล
- 1.11 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.12 เทศบาลตำบลควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของพนักงานเทศบาลตำบลเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือหรือการ ให้คำปรึกษาเมื่อเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเดือดร้อน

1.13 เทศบาลตำบลควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพ ความเป็นอยู่ และที่พักอาศัยสำหรับพนักงานเทศบาล

1.14 เทศบาลตำบลควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.15 เทศบาลตำบลควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มที่มีสถานะพนักงานเทศบาล แตกต่างกัน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์สัย อำเภอโพธิ์สัย จังหวัดหนองคาย ในเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาเชิงลึก

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลโพธิ์สัย อำเภอโพธิ์สัย จังหวัดหนองคาย เพื่อหาปัจจัยเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY