

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การศึกษา
2. สมมติฐานการศึกษา
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการศึกษา
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพ

สมมติฐานการศึกษา

1. พนักงานของเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) คือ พนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 231 คน (ท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ. 2552 : 19)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ ตัวแทนพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยแยกเป็นประเภทพนักงาน จำนวน 147 คน ที่ได้จากการคำนวณด้วยสูตรของยามานะ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีลักษณะของเครื่องมือ ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไป ประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษาและประเภทพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นคำที่ใช้ประมาณค่า กำหนดอำนาจการจำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นคำถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นคำถามปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือหาความเชื่อมั่นใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - coefficient)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
3. การวัดระดับแรงจูงใจ สถิติที่ใช้ การวัดค่ากลางข้อมูลแรงจูงใจ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และวัดการกระจายของข้อมูลแรงจูงใจ คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ สถิติที่ใช้คือ t-test (Independent sample) จำแนกตามระดับการศึกษา และประเภทพนักงานเทศบาล สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ด้วยการ

แปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อมีการทดสอบสมมติฐานแล้วหากพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ L.S.D. (Least significant differencen)

5. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 14 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน และความมั่นคงในการทำงาน

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้ ควรเพิ่มเงินเดือนและค่าครองชีพให้เหมาะสมกับสภาพของเศรษฐกิจควรส่งเสริมให้มีความเป็นธรรมในระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนมากยิ่งขึ้น ควรส่งเสริมให้ใช้ระบบคุณธรรมในการสอบแข่งขันเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรจัดให้มีการเปิดสอบการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและเป็นกลาง หน่วยงานควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวของบุคลากรในองค์กร ผู้บังคับบัญชา ควรให้ขวัญกำลังใจหรือชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีผลงานดี ผู้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสวัสดิการควรมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น และผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาดังกล่าว จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 89 - 96)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ ไซพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 194 - 197) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของละมัย บุตรา (2552 : 104 - 105) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาอาจเป็นไปได้ว่า เทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญและมีการดำเนินการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่าง

ต่อเนื่อง ภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติและนโยบายของหน่วยงาน ตลอดจนรัฐบาลให้ การสนับสนุน และกำกับดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการด้านต่างๆ แต่มีการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้อง กับสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังคม และเศรษฐกิจยังไม่เป็นไปตามความต้องการของ บุคลากรเท่าที่ควร จึงทำให้พนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ สุวรรณ ภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการศึกษาดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา คำจร (2551 : 109-113)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ ระดับ .05

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 194 - 197) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ละมัย บุตรา (2552 : 104 - 105) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับ วัชรระ บุญปลอด (2551 : 75 -78) ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาอาจเป็นไปได้ว่า เทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มี การดำเนินการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตามระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติและนโยบายของหน่วยงาน ภายใต้การควบคุมรัฐบาล ซึ่งให้ความสำคัญกับ บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน จึงทำให้พนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณ ภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจ การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการศึกษาดังกล่าว จึงไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา กำจร (2551 : 109-113) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ละมัย บุตรา (2552 : 104 - 105) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 194 - 197) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษาอาจเป็นไปได้ว่า เทศบาลในอำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดให้ความสำคัญและมีการดำเนินการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตามระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติ และความเหมาะสมของตำแหน่ง หน้าที่การปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากบุคลากรตามคุณวุฒิอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้พนักงานเทศบาลในอำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการศึกษาดังกล่าว จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา กำจร (2551 : 109-113) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ละมัย บุตรา (2552 : 104 - 105) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 194 - 197) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับวัชระ บุญปลอด (2551 : 75 -78) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาอาจเป็นไปได้ว่า เทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญและมีการดำเนินการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตามระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติและนโยบายของหน่วยงาน ภายใต้การควบคุมของรัฐบาล โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ตามความเหมาะสมของตำแหน่งและหน้าที่ การปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้พนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษาได้ขอมูลเสนอแนะบางประการ อันอาจเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล โดยเทศบาล ควรเน้นให้ความสำคัญในการปรับปรุงเพื่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงดำเนินการปรับปรุง ดังนี้

1.1.1 ด้านเงินเดือน

1) ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และยึดผล การปฏิบัติงาน และไม่มีอคติ

2) ควรลดขั้นตอนในการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือสวัสดิการต่าง ๆ ให้มี การอำนวยความสะดวกที่ดียิ่งขึ้น

3) ควรปรับปรุงสวัสดิการ และเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและ สภาพของเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.1.2 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

1) ควรส่งเสริมพนักงานเทศบาล ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นและมี ความมั่นคงในอาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างประเภทต่าง ๆ

2) ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพของพนักงานเทศบาลมาก

ยิ่งขึ้น

1.1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1) ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

2) ผู้บังคับบัญชาควรวางตัววางให้เป็นกลาง ไม่มีอคติ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และใช้เหตุผลในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหามากกว่าการใช้อำนาจและตำแหน่ง

2. ข้อเสนอแนะในการทำศึกษารั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเน้นศึกษาใน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY