

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบล
นาคน อำเภอนาคน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเสนอแนะ
ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานและลูกจ้างในเทศบาลตำบลนาคน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ
55.73 อายุตั้งแต่ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.98 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
คิดเป็นร้อยละ 55.73 เป็นพนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 55.73 ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 10,000
บาท คิดเป็นร้อยละ 55.73 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ
47.54 และการอบรม/สัมมนา จำนวน 5 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.62

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบล
นาคน อำเภอนาคน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, $SD.= 0.40$)
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, $SD.= 0.52$)

2.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, $SD.= 0.57$)

2.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.90$, $S.D.= 0.73$)

2.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=3.70$, $S.D.= 0.57$)

2.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$, $S.D.= 0.60$)

2.6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, S.D.= 0.57)

2.7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง และการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$, SD. = 0.54)

2.8 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$, S.D.= 0.64)

2.9 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.82$, SD.= 0.64)

2.10 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.77$, S.D.= 0.58)

2.11 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$, SD.= 0.71)

2.12 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$ SD.= 0.71)

2.13 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$, SD.= 0.58)

2.14 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$, SD.= 0.59)

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานและการอบรม/สัมมนา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ประเภทพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เงินเดือน ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม การอบรม/สัมมนา ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

4.1 ข้อเสนอแนะเชิงปริมาณสรุปแต่ละด้าน ดังนี้

4.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1) ควรมีการมอบหมายงานให้ทุกระดับเป็นผู้รับผิดชอบงานเป็นเจ้าของโครงการ เมื่องานประสบผลสำเร็จจะเกิดความภาคภูมิใจ

2) ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

4.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ

1) ควรมีการสร้างการยอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2) ควรมีการสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

4.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1) ควรส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์

2) ควรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

- 1) ควรให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
- 2) ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด

4.1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

- 1) ควรมีการรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ
- 2) ควรเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

4.1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

- 1) ควรกำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน
- 2) ควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

4.1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

- 1) ควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน
- 2) ควรมีบรรยากาศที่นุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน

4.1.8 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 1) ควรมีการทำงานเป็นทีม
- 2) ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้นำเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองเข้าใจผู้อื่น

4.1.9 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

- 1) เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรพิจารณา

คำตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับให้มีความเหมาะสม

- 2) ควรมีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ให้มีความสะดวกรวดเร็ว

4.1.10 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ควรให้มีการพิจารณาคำแหน่งอย่างยุติธรรม

4.1.11 ด้านสถานะของอาชีพ

ควรได้รับความไว้วางใจในจากเพื่อนร่วมงาน

4.1.12 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ควรเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

4.1.13 ด้านความมั่นคงในงาน

ควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน

4.2 ข้อเสนอแนะเชิงเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ สรุปแต่ละด้าน ดังนี้

4.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้จะต้องเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นเพียรมุ่งมั่นและมีเป้าหมายเป็นหลัก รู้จักประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา ความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ถ้ามีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ความสำเร็จอยู่ที่ความเพียรพยายามหาวิธีการ เพื่อเพิ่มมูลค่าของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา และปฏิบัติอย่างมีความสุข

4.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ การที่เป็นคนดีและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ต้องเริ่มจากการเปิดใจรับฟังคนอื่นอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นคนที่รักษาคำพูด ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่องาน ให้เกียรติผู้อื่นเสมอ ทำความดีโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีชั้นวรรณะ

4.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารที่ดีควรให้ความสำคัญ ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ด้วยความยุติธรรม ยกย่องชมเชยและให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดี

4.2.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ผู้บริหารมอบหมาย ด้วยความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่นั้นให้ดีและประสบผลสำเร็จ ถึงแม้ว่าจะตรงกับความต้องการและความถนัดหรือไม่ก็ตาม ให้ระลึกอยู่เสมอว่านั่นคือหน้าที่ที่จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานจะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายได้ในที่สุด

4.2.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติต้องมีความชัดเจนของงาน ควรจัดสรรและมอบหมายงานอย่างเหมาะสม งานมีท้าทายความสามารถ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่าง หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเอง ก็จะเกิดความพอใจนำไปสู่ความสำเร็จของงานต่อไป

4.2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร นโยบายของผู้บริหารต้องแสดงจุดร่วม ตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน กำหนดนโยบายการวางแผน และการแก้ปัญหา มีเป้าหมายการดำเนินการขององค์กรให้เป็นที่ประจักษ์ของคนในองค์กรที่สร้างเข้าใจอย่างชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

4.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม ให้คำชมเชยในโอกาสที่เหมาะสม เป็นตัวอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีการให้คุณให้โทษตามความเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

4.2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การจะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นให้ดีได้สิ่งสำคัญคือต้องใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น และเข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่นินทาว่าร้ายคนอื่น เพื่อจะได้รับความสนับสนุนร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

4.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการทำงาน ทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน เป็นการจัดทรัพยากรที่มีให้มีคุณค่า ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่กุล เงินเดือน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน ผลประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความมีความเหมาะสมตามลัทธิที่พึงมีโดยเท่าเทียมกัน

4.2.11 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ใน โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ทุกคนที่ทำงานต้องการมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสนในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงของอาชีพ เพื่อที่จะพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ๆ เพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพต่อไป

4.2.12 ด้านสถานะของอาชีพ งานที่ทำ เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีสร้างการยอมรับนับถือของสังคม ความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถสร้างความมั่นคงให้กับคนในครอบครัวได้

4.2.13 . ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ พนักงานลูกจ้างได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนในระดับไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวันของครอบครัว ไม่สามารถเหลือเก็บเป็นเงินออมได้ ทำให้เกิดปัญหาการก่อหนี้สิน ความเป็นอยู่และปัญหาของแต่ละบุคคลในองค์กรที่มีจำนวนมากมีความแตกต่างกัน ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

4.2.14 ด้านความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันว่าการทำงานจะได้รับความคุ้มครองป้องกันมิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกออกโดยปราศจากความผิด และป้องกันมิให้ถูกทำร้ายจากการปฏิบัติหน้าที่ และได้รับความยุติธรรมในการทำงาน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาควน อำเภอ นาควน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบล นาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบล นาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางปกครอง ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ ท้องถิ่น โดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่สมควรหรือไม่เหมาะสม การ กระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่นย่อมต้องมีการเลือกตั้ง จึงทำให้เกิดการถือพรรคถือพวก (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2550 : 30-32) นอกจากนี้ยังมีผลมาจากผลตอบแทนภายในหรือรางวัล ภายใน เป็นผลในด้านความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น ความรู้สึกต่อ ความสำเร็จ ที่เกิดขึ้นเมื่อสามารถเอาชนะความยุ่งยากต่างๆ และสามารถดำเนินงานภายใน ความยุ่งยากทั้งหลายได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นคง ตลอดจนการได้รับการยก ย่องจากบุคคลอื่น ส่วนผลตอบแทน ภายนอกเป็นรางวัลที่ผู้อื่นจัดหาให้มากกว่าที่ตนเองให้แก่ ตนเอง เช่น การให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นหรือให้รางวัล โบนัสพิเศษ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง, 2529 : 43)

นอกจากนี้อาจเนื่องมาจาก 1) งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหา ความรู้และทำใจให้รักงาน มากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึง เป็นปัจจัยทำให้ทำงานได้ดี 2) ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยาก ทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคน ในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็น แรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน 3) คน หรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ “นาย” ต่ำกว่า คือ “ลูกน้อง” เท่าๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมี ส่วนทำให้เราอยากทำงาน หรืออยากหนึ่งงาน ซึ่ง โดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และ ไม่อยากแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน 4) โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตาม มี โอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้

ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน 5) สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูก สุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น 6) สวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระจายชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยาก ทำงาน เพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข 7) การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้น องค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการ และนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้ 8) ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป และ 9) ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลดอดภัย อยากรักและถูกรัก เป็นการตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนองที่ชนะแนวคิดดังกล่าว สามารถแสดงด้วย (สุพัตรา สุภาพ, 2536 : 138-140)

สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนัญชิตา ประโยชริต (2547 : บทคัดย่อ) ; นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ; ศิริประภา นาคโคตรคำ (2555 : บทคัดย่อ) และระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546 : บทคัดย่อ) และละมุล บุตรา (2552 : บทคัดย่อ) ; (Wright, 2001 : บทคัดย่อ) และ (Manning, 1997 : 4028-A) ซึ่งพบว่า พนักงานส่วนตำบล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สมมติฐานการวิจัยที่ 2 พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และการอบรม/สัมมนา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล ตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ทุกตัวแปรไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เช่นเดียวกับผลการศึกษาก่อนหน้านี้ บุญปลอด (2551 : บทคัดย่อ) ; วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ; ศิริประภา นาคโคตรคำ (2555 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก จังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลที่มีการอบรมและสัมมนาตั้งแต่ 5 ครั้งขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมและสัมมนา ($p\text{-value} < 0.05$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของชนัญริศา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารของเทศบาลตำบลนาควน ขาดการนำกระบวนการสร้างแรงจูงใจมาใช้ในการบริหารบุคลากรภายใน เช่น การกระตุ้นให้เกิดการสนใจอยากรู้ อยากเห็น โดยจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับบรรยากาศ กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว ใช้การแข่งขันและการร่วมมือ ใช้การชมเชยและการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการเสริมแรงและหลีกเลี่ยงการลงโทษ มาใช้จูงใจ ซึ่งอาจเป็นการให้รางวัลและการตำหนิที่เป็นนามธรรม การให้ความก้าวหน้าของตน การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้เขาารู้ว่าประสบความสำเร็จ และเกิดความภูมิใจ ตลอดจนถึงข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข การให้ตั้งระดับความมุ่งหวัง ใช้การเสริมแรงและการลงโทษ การเสริมแรงและการลงโทษจะมีผลเป็นแรงจูงใจเมื่อใช้ถูกวิธี โดยต้องใช้ทันที่อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ไม่มากหรือน้อยเกินไป พยายามตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ผู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีมาสโลว์ ย่อมทำให้เกิดความพอใจ เช่น บรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย ได้รับความรักและยอมรับจากเพื่อนๆ ย่อมทำให้เกิดความอยากรู้ อยากเห็นพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง การส่งเสริมให้มีเป้าหมายในชีวิต บุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตชัดเจน และมีความเป็นไปได้ย่อมจะทำให้เขากระตือรือร้น ตื่นตัวพร้อมที่จะทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าใน

ชีวิต และการส่งเสริมให้มีค่านิยมและปรัชญาชีวิตที่เหมาะสม ค่านิยมและปรัชญาชีวิตสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี เช่น ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น หรือ ไม่มีสิ่งใด จะหยุดยั้งเราได้ นอกจากตัวเราเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล เพื่อที่พนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติเกิดความภาคภูมิใจในความประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ควรมีการสร้างการยอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และควรมีการสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ และ ควรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ควรให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรมีการรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ และควรเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ควรกำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน และมีกริยาสุภาพนุ่มนวลเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวให้น่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองเข้าใจผู้อื่น

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานควรมีอาคารสถานที่ที่เพียงพอในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน

1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรพิจารณาคำตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับให้มีความเหมาะสม และให้มีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ให้มีความสะดวกรวดเร็ว

1.11 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต ควรให้มีการพิจารณาตำแหน่งอย่างยุติธรรมเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากรเท่าเทียมกันทั้งองค์กร

1.12 ด้านสถานะของอาชีพ ควรได้รับความไว้วางใจในจากเพื่อนร่วมงานเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นของอาชีพที่ทำ

1.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

1.14 ด้านความมั่นคงในงาน ควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความศรัทธาในงานที่ปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ความเหมาะสมของเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

2.2 ความสัมพันธ์ของด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 แนวทางที่มีความเหมาะสมในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่