

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษานำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ และตำแหน่ง แยกต่างหาก
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก
2. พนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ อายุ และตำแหน่งที่แยกต่างหาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จำนวน 53 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยมีตัวเลือก 5 ระดับของแรงจูงใจ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของลิเคอร์ท ประกอบด้วย มากที่สุด มากปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเป็นข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐาน ใช้การทดสอบโดยใช้ F – test (One – way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และกรณีพบความแตกต่าง จะพิสูจน์ความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ LSD

สรุปผล

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี
2. ประเภทของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาล รองลงมา คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ ถัดมาเป็นพนักงานจ้างทั่วไป และลูกจ้างประจำ เป็นลำดับน้อยสุด
3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ด้านปัจจัยจูงใจ ระดับแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็น รายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบและการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน ระดับแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า

3.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ท่านพึงพอใจต่อผลงานที่ได้ปฏิบัติ ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านรู้สึกพอใจหรือภูมิใจ และการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานที่ปฏิบัติ

3.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน และมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง คือ ได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานเสร็จ

3.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหายความรู้ ความสามารถ

3.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานที่รับผิดชอบเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งงาน สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับมอบหมายงานให้เป็นผู้รับผิดชอบทำงานที่สำคัญ

3.5 ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไป

น้อย คือ หน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม และงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3.6 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน หน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงานและเหมาะสม และมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

3.7 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม

3.8 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ การจัดสภาพแวดล้อมโดยรอบสถานที่ทำงาน เช่น ที่จอดรถ สถานที่พักผ่อนระหว่างการทำงาน และในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ อย่างครบถ้วน

3.9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่างๆ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ แนะนำเกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน

3.10 ด้านความมั่นคงของงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคง

4. ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ อายุและตำแหน่ง แยกต่างกั น พบว่า

4.1 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบล ศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีเพศแยกต่างกั น พบว่า มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกั น

4.2 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบล ศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีอายุแยกต่างกั น พบว่า มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกั น

4.3 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบล ศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีตำแหน่งแยกต่างกั น พบว่า มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกั น

5. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานเทศบาล ตำบล ศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม แยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับความถี่จาก มากไปน้อย ดังนี้

5.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไป น้อย คือ ควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นวางแนวทางการทำงานของตนเอง ควรมีการจัดทำรายละเอียดของงานแต่ละประเภทให้ชัดเจนและเป็นรูปแบบสำหรับทุก ตำแหน่งงาน และผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆ เรื่อง เพื่อจะ ได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

5.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมาก ไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยกย่องชมเชยและรางวัลจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงาน เสร็จ และผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงาน

5.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหา น้อย คือ ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็น ไปทิศทาง เดียวกัน ให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆ เพื่อให้พนักงานลดความรู้สึกเบื่อ หน่ายใน งานประจำ และเมื่อมีพนักงานลาออก สามารถหาพนักงานทดแทนได้ทันที

5.4 ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาส ให้พนักงานที่ได้รับมอบหมายงานได้ทำงานอย่างมีอิสระ และมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาหรือ รับผิดผลอนานาด้วยตนเองอย่างเต็มที่

5.5 ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาล และผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้พนักงานปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม

5.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรให้พนักงานการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน ควรให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารเทศบาลดำเนินงานตามนโยบายที่ได้แถลงต่อประชาชน

5.7 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรจัดตั้งสวัสดิการกู้เงินยามฉุกเฉิน และควรได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

5.8 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานช่วยกันคิดช่วยกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ

5.9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษากับพนักงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ความสามัคคี การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การให้ความช่วยเหลือ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

5.10 ด้านความมั่นคงของงาน มีข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงด้านสภาพการทำงานให้มีระบบความปลอดภัยให้สูงขึ้น และควรจัดอบรมพนักงานในด้านการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยและเคร่งครัดในระเบียบวินัยด้านการแต่งกาย

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้รับการยอมรับนับถือผลงานจากผู้บังคับบัญชา งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม การพัฒนาและความก้าวหน้า เทศบาลตำบลศรีสงคราม ได้ส่งเสริมในการศึกษาต่อและหาความรู้เพิ่มเติมมีโอกาสรสร้างความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่ มีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน เงินเดือน ค่าตอบแทน เงินสวัสดิการต่างๆ ได้รับตามสิทธิ สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและงานที่ทำมีความมั่นคง

ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ โสภิตา เฟื่องทอง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง พนักงานระดับปฏิบัติ การมูลนิธิโครงการหลวงให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ในกลุ่มปัจจัยจูงใจระดับมาก ไม่สอดคล้องในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ กลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับมาก กลุ่มปัจจัยบำรุงรักษา พนักงาน โดยรวมให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกับ สิริวิมล สุริยวงศ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การสวนพฤกษศาสตร์นั้น มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง สอดคล้องกับ สุภิญญา อุนสุกุล (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลค้อสะอาด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาอยู่ในระดับมาก

ไม่สอดคล้องกับ บุญบงศ์ ภู่อำจัด (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ พนักงานที่ทำงานในบริษัท ลีโอ ฟู้ดส์ จำกัด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับปานกลางกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

ตามลำดับ ส่วนปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญในระดับมากกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับ อุกฤษฏ์ เกตุกัณฑ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธนกฤต วัฒนากุล (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทิตติยา สมสืบ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมาก

สมมุติฐานที่ 2 เพศ อายุ และตำแหน่งที่แตกต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ที่มีอายุ เพศและตำแหน่งแตกต่างกัน แยกอธิบายเป็น อายุ เพศ และตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของเทศบาลตำบลศรีสงคราม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และการปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ นโยบายและระเบียบปฏิบัติของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นซึ่งในการสร้างแรงจูงใจ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดฝึกอบรมสัมมนาในแต่ละระดับของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่

สอดคล้องกับ วิเชียร ศรีพฤกษ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัด โทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่อยู่ในกลุ่มอายุที่ต่างกันและพนักงานส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่มีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ด้านความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ลักษณะและขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์สูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับ สุภาพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษาดำเนินปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่า ด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านนโยบายการบริหาร ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติเพื่อที่จะทำให้นุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นกันเองกับพนักงานและมีการทำงานกันเป็นทีม เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจสนับสนุนการทำงานในทุกๆ เรื่อง ให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้นุคลากรได้ศึกษาหาความรู้และฝึกอบรมศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น มีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรองรับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ มีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่าง

สม่ำเสมอ เพื่อให้งานมีความถูกต้อง เห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง มีกิริยานุ่มนวลในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ มีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรงเพื่อลดช่องว่างระหว่างกัน เพื่อร่วมงานมีความจริงใจ ต่อกัน ทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา มีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้ที่มีติดต่อกองาน มีการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอ ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา สะดวกและรวดเร็ว ลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรจะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเกิดการเปรียบเทียบ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลเมือง หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด