

บทความการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

จ.อ. สมัย พลเรือง

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตำบลบงใต้ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จำนวน 119 และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่าการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้ Independent t-test และ One-Way ANOVA F-test ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31- 35 ปี สถานภาพสมรสจบการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีอายุการทำงาน 5-10 ปี พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุดกว่าด้านอื่น รองลงมาด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ และลำดับสุดท้ายด้านการยอมรับนับถือ

ผลการทดลองสมมติฐาน พบว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งประกอบด้วย แต่ละด้านคือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 3)ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านลักษณะงานที่ทำ 5) ด้านความรับผิดชอบต่อพบว่าเพศ อายุ สภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อนิยามศัพท์ให้ครอบคลุมกรอบแนวความคิดของงานวิจัยเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด
4. ตรวจสอบความเที่ยงตรง
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำไปทดสอบใช้ (Try out) กับพนักงานเทศบาลในอำเภออื่นๆ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์และแอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.781

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี รวม 5 ด้าน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนประมาณค่า

- คะแนน 5 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาก
- คะแนน 3 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อย
- คะแนน 1 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

สรุปผล

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานเทศบาลบ้านดุงส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 61.35 เป็นเพศชาย 46 คน คิดเป็นร้อยละ 38.65 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.61 รองลงมามีอายุมากกว่า 36 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และน้อยที่สุด มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 12.61 ด้านสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานเทศบาลส่วนใหญ่สมรส จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 58.22 รองลงมาโสด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.21 และน้อยที่สุดสถานภาพเป็นหม้าย/ หย่าร้างจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.17 พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คิดเป็นร้อยละ 30.25 และน้อยที่สุด มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.69 พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 15,000บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55.46 รองลงมามีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000-25,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 44.54 ในด้านอายุการทำงาน พบว่าพนักงานเทศบาลส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมามีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 และน้อยที่สุดมีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คิดเป็นร้อยละ 12.60

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง โดยภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดโดยพนักงานเทศบาลมีความเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าด้านอื่นๆ ส่วนแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือพนักงานเทศบาล เห็นว่า ตัวเองไม่ได้เป็นบุคคลสำคัญในการปฏิบัติงานอำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่อยู่ที่ผู้บริหารขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยภาพรวมพบว่า พนักงานเทศบาล มีความเห็นว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล คือ ได้รับบำเหน็จความดีความชอบ ตามความรู้ความสามารถและความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.448)รองลงมาคือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลา ($\bar{X} = 4.48$, S.D.

= 0.606) แต่สำหรับการได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงานพนักงานมีความเห็นว่า เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.500)

ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมพบว่า พนักงานเทศบาล มีความเห็นว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต้องการมีโอกาสเปลี่ยนสายงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.329) รองลงมาคือ พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.421) แต่สำหรับการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบพนักงานเทศบาลกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.903)

ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมพบว่าพนักงานเทศบาล มีความเห็นว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่าพนักงานต้องการให้ผู้บริหารมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.708) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.711) แต่สำหรับท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงาน ในองค์กรนี้มีเกียรติ มีความเห็นว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.710)

ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยภาพรวมพบว่าพนักงานเทศบาลมีความเห็นว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควรมีการวางแผนและการดำเนินการวางแผนที่วางไว้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.211) รองลงมาคือ มีระบบเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.248) แต่สำหรับเรื่องการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.710)

ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมพบว่า พนักงานเทศบาล มีความเห็นว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจมีอิสระในการวางแผนการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.300) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.439) แต่สำหรับสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้พนักงานเทศบาลมีความเห็นว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 0.989)

ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา

และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ไม่มีผลต่อ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง ในทุกด้านดังกล่าว

อภิปรายผล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง มีความคิดเรื่องการ ได้รับบำเหน็จความดี ความชอบตามความรู้ความสามารถ และความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประเด็นเรื่องการได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะพนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารเทศบาลได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง มีความเห็นเรื่องการมีโอกาสเลื่อนสายงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประเด็นเรื่องการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากพนักงานเทศบาลมีความเห็นว่า ผู้บริหารเทศบาลควรเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลได้เข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเปิดโลกทรรศน์ ในด้านความรู้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรดีขึ้น

ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง มีความคิดเห็นในด้านนี้น้อยกว่าด้านอื่นๆ ส่วนประเด็นเรื่องท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในองค์กรนี้มีเกียรติ และได้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะพนักงานของเทศบาลมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานในองค์กร ส่วนมากจะอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนักการเมืองท้องถิ่น ระบบพรรคพวก ระบบข้อมูลอุปถัมภ์ค้ำชู ญาติพี่น้องทำให้เกิดกลุ่มใครกลุ่มมัน พนักงานที่ปฏิบัติงานจริงจึง เกิดความท้อแท้ในการทำงาน ทำให้องค์กรเกิดความเสื่อมศรัทธาและผู้บริหารควรยกย่องพนักงานให้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า พนักงานงานเทศบาลเมืองบ้านดุง มีความคิดเห็น เรื่อง มีการวางแผน และการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประเด็นเรื่องมีการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยกว่าเรื่องอื่นๆ อาจเนื่องมาจาก พนักงานมีความเห็นว่า การประเมินการปฏิบัติงานของเทศบาลส่วนมากจะใช้ระบบพรรค

พวก และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และส่วนมากจะใช้ระบบพรรคพวก และไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และส่วนมากไม่เป็นรายลักษณะอักษร เทศบาลตำบลบงใต้ควรมีการปรับปรุงแก้ไข ให้มีการประเมิน การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง มีความคิดเห็นเรื่องมีอิสระในการวางแผนการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประเด็นเรื่องสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะพนักงานเทศบาลมีความเห็นว่า ตนเองไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ ควรให้ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ที่พนักงานเทศบาล ดำเนินการหรือปฏิบัติ เพื่อให้ระบบการทำงานเป็นอย่างต่อเนื่อง ถูกต้องและสามารถแก้ไขปัญหาได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ควรปรับปรุงและให้พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงาน ในองค์กรนี้มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีโดยควรขยายเปิดกรอบขอบบรรจุพนักงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้ผู้ที่มีตำแหน่งต่างๆ ได้มีความก้าวหน้า
2. ผู้บริหารเทศบาลเมืองบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานโดยดีทั้งด้านความประพฤติส่วนตัว ด้านการทำงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้พนักงานได้เอาเป็นตัวอย่างในด้านความประพฤติและด้านการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสาเหตุของการปฏิบัติงานอย่างไม่มีเกียรติ ของพนักงานเทศบาล
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานอย่างไม่มีเกียรติของพนักงานเทศบาล ระดับผู้นำ ปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน แตกต่างกัน
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของเทศบาลเมือง ระหว่างอำเภอบ้านดุง เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไขระบบปฏิบัติงานให้ดีขึ้น