

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้แบ่งแยกการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการศึกษาดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 129 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 88 คน โดยการคำนวณทางสถิติตามวิธีการของ ทาโร ยามาเน่ (Tara Yamane, 1973 : 727)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็นข้อคำถามทั้งหมด 3 ตอน มีเนื้อหาครอบคลุมตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยสถิติทดสอบ t -test และสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว(One-Way Anova) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันจะใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe'

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะทั่วไปของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีรายได้ 10,001-15,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 ปีขึ้นไป

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มหาสารคาม

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมา คืองานที่ปฏิบัติ และสภาพการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และเมื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันที่มีตราระหว่างบุคลากร และผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

2.2 ด้านงานที่ปฏิบัติ พบว่า ภูมิใจในการที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

2.3 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า การมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ประเภท กระดาษ ปากกา เป็นต้น มีความเพียงพอ

2.4 ด้านสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความพอเพียง

2.5 ด้านความมั่นคงในอาชีพ พบว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันทำให้ได้รับเกียรติยศชื่อเสียงจากบุคคลภายนอก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และแต่ละองค์ประกอบ ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ดังนี้

3.1.1 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า

กลุ่มอายุ 21-30 ปี ส่วนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มอายุ 31-40 ปี กลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มอายุ 41-50 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 21-30ปี

และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี

3.1.2 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 9 ปีขึ้นไป และเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ดังนี้

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ 3-5 ปี 6-8 ปี และ 9 ปีขึ้นไป

และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบความพึงพอใจในความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากกว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 9 ปีขึ้นไป

3.2 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ รายได้ วุฒิการศึกษา และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4. ระดับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบของปัญหาอุปสรรคพบว่า มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการ และงานที่ปฏิบัติตามลำดับดังนี้

4.1 ด้านความมั่นคงในอาชีพ คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่มีความยุติธรรม

4.2 ด้านสวัสดิการ คือ ค่าเบี้ยเลี้ยงการ ปฏิบัติงานนอกเวลาทำการ/ หรือค่าล่วงเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสม

4.3 ด้านงานที่ปฏิบัติ คือ ไม่ได้รับความยุติธรรมในงานที่รับผิดชอบเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ

4.4 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน คือ ไม่มีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

4.5 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้คำปรึกษาหรือการปฏิบัติงานหรือเมื่อเกิดปัญหา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายเพื่อตอบสมมติการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่พึงพอใจในความสัมพันธ์ในหน่วยงาน งานที่ปฏิบัติ และสภาพการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของศักดิ์ดา พันชมภู (2530 : 46) ที่ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง และเมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้าน

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกองค์กรด้านความมั่นคงของงาน และความสัมพันธ์ของงาน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าประสิทธิผล ประโยชน์ที่จะได้รับ และด้านเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของไกรเวช ธรฤทธิ์ (2542 : 129) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับระดับปานกลางมีจำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือนและในส่วนผู้วิจัยยังมีความเห็นสอดคล้องว่าที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม เป็นหน่วยงานที่ประกอบด้วยบุคลากรที่ให้ความสนิทสนมกัน เอื้อเฟื้อต่อกัน และยอมรับซึ่งกันและกัน โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นผู้บริหารหรือถูกจ้างประจำทำให้บุคลากรเกิดความสนิทสนมเข้ากันได้ดี จึงมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ในหน่วยงาน งานที่ปฏิบัติ และสภาพการปฏิบัติงาน

2. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และในองค์ประกอบความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และสภาพการปฏิบัติงาน พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งภิญโญ สาธร (2517 : 25) ได้ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ วิธีการให้ผลประโยชน์แก่บุคลากรเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เรียกว่า วิธีการให้อามิส (The Method Incentive) ในลักษณะต่างๆ ดังนี้ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ 2) โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ 3) สภาพทางกายภาพอันพึงปรารถนา 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ 5) ความดีใจใจในทางสังคม 6) การบริหารสภาพของการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรทำเป็นนิสัย หรือการอยู่ร่วมกันในองค์กร 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง 8) สภาพการทำงานหรือการอยู่ร่วมกันในองค์กร และในส่วนผู้วิจัยยังมีความเห็นสอดคล้องว่าที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะมีสาเหตุมาจากการบุคลากรที่มีอายุยังน้อย เป็นบุคคลที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมุ่งหวังที่จะให้ได้ผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์

อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ยังไม่มีภาระความรับผิดชอบในครอบครัวเพื่อการดำรงชีพสูงนัก จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากซึ่งมีภาระความรับผิดชอบในการดำรงชีวิตสูง

ส่วนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบสภาพการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของปิยพงศ์ มณีศรี (2530 : 84-92) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปกร ได้ทำการศึกษาจากประชากรที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตวังท่าพระกับวิทยา เขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการวิจัยความพึงพอใจย่อในค่านิเทศ วุฒิศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการสาย ค.มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางทั้ง 3 ตัวแปร ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือน สวัสดิการ ก้าวโดยสรุป พบว่าปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ตามแนวคิดของเฮอริชเบอร์ค เป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามจะแตกต่างกัน และเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะของกลุ่มข้าราชการมีประสพการณ์ในการทำงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน และในส่วนผู้วิจัยยังมีความเห็นสอดคล้องว่าการที่บุคลากรที่มีประสพการณ์ในการทำงานหรือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก มีสาเหตุมาจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานยังไม่มากนักยังมีความต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อเกียรติยศชื่อเสียง เงินเดือน ผลประโยชน์และค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานจากองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน ๆ เพราะบุคคลเหล่านี้ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวแล้ว ย่อมทำให้มีความต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อเกียรติยศชื่อเสียง เงินเดือน ผลประโยชน์และค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานลดน้อยลงและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงาน โดยรวมลดต่ำลงด้วย

ส่วนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ สภาพการปฏิบัติงาน สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ยังพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ โอรส วงษ์สิทธิ์ (2528 : 30) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ทะเบียนราษฎรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ที่ได้จากงาน อุปสรรคในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในขณะที่ปัจจัยด้านขนาดขององค์กร อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส และจำนวนบุตรที่มีชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ระดับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่มีปัญหาอุปสรรคในความมั่นคงในอาชีพ รองลงมาคือสวัสดิการ และงานที่ปฏิบัติตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่าไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยพบว่าความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการ และงานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมยศ นาวิกาน (2521 : 36) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ประกอบด้วย

- 1) การมีโอกาสของความก้าวหน้า
- 2) เงินตอบแทน
- 3) ความท้าทายของงานที่ปฏิบัติงาน
- 4) การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน
- 5) การยกย่องและสถานภาพทางสังคม
- 6) ความมั่นคงในอาชีพ
- 7) ความเป็นอิสระในการทำงาน
- 8) โอกาสของความเจริญเติบโตของบุคคล
- และ 9) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นผลดี

ต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จึงควรพิจารณาเสริมสร้างปัจจัยซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีความพึงพอใจในองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากที่สุด แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปในทางที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จึงควรเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานด้วยการจัดกิจกรรม เช่น งานเลี้ยงพบปะสังสรรค์ การแข่งขันกีฬาภายในกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์หรืออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

1.3 จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ ดังนั้นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จึงควรเสริมสร้างโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มากขึ้น เช่น ให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายมีส่วนร่วมในการพิจารณาประเมินการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้ศึกษาต่อมากขึ้น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น และอำนวยความสะดวกในการจัดทำผลงานทางวิชาการแก่บุคลากรเพื่อนำเสนอต่อหน่วยงานกลางที่มีอำนาจพิจารณา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม หรือแต่ละองค์ประกอบทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนการดำเนินงาน และบริหารหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมหรือแต่ละองค์ประกอบเพื่อแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงการบริหารบุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้มากยิ่งขึ้น