

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ในการบริหารงานของทุกหน่วยงานทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะบริหารงานให้บรรลุถึงเป้าหมายตรงตามนโยบาย องค์กร โดยทั่วไปจะถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่ล้ำค่าและสำคัญที่สุดซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นตัวจักรสำคัญที่จะดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงดังนั้นหากในหน่วยงานหรือองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่และมี ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเองให้ดีที่สุดที่สุดผลงานที่ออกมาก็จะประสบความสำเร็จและมี ประสิทธิภาพทำให้หน่วยงานมีศักยภาพมากขึ้น

สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะช่วยให้ทรัพยากรบุคคลสามารถนำความรู้ ความสามารถของตนเองออกมาใช้ในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลคือ แรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกันบาง คนทำงานเพราะหวังรายได้ค่าจ้างเป็นผลตอบแทนบางคนอาจต้องการตำแหน่งหน้าที่บางคน อาจมีความต้องการทางด้านจิตใจในอันที่จะได้เข้าไปทำงานร่วมกับกลุ่มคนต่างๆในองค์กร ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจเหล่านี้จะแตกต่างกันในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลาทำให้เกิดการแข่งขันกันสูงเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้องค์กรจึง จำเป็นต้องมีการพัฒนาในส่วนทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในองค์กรดังนั้นจะเห็นได้ ว่าการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นกับทุกองค์กรในปัจจุบันการที่ บุคคลในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานมากเท่าใดนั้นย่อมเป็นสิ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดีแรงจูงใจในการทำงานต่างก็ส่งผลต่อพฤติกรรมใน การทำงานและส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจศึกษาว่าแรงจูงใจ ในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันหรือไม่อย่างไรซึ่งผลการวิจัย จะสามารถใช้เป็นแนวทางส่งเสริมความต้องการของบุคลากรให้ได้รับการตอบสนองให้ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน

การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ที่ผ่านมามีปรากฏว่ายังไม่มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่างๆเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้าสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนปัจจัยทางด้านสภาวะแวดล้อมอื่นๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2547 : หน้า 129) อย่างไรก็ตามกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ใช้ความพยายามเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นอย่างเต็มที่

เทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควนจังหวัดมหาสารคาม ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2536 และได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.2542 เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2547 อยู่ห่างจากตัวอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 70 กิโลเมตร อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 400 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 22.50 ตารางกิโลเมตร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองการประปา ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสิ้น 72 คน

ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลนาควนอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม มีความสนใจที่จะทำการวิจัยในประเด็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานลูกจ้างเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่นำไปสู่การวางแผนในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องซึ่งเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่ามีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยข้อมูลและผลการศึกษานี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือวางแผนแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ และเมื่อองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้วย่อมจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควนอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควนอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษาประเภทพนักงาน เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานและการอบรม/สัมมนา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควนจังหวัดมหาสารคาม

## สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาควนอำเภอนาควนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก
2. พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุระดับการศึกษาประเภทพนักงาน เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานและการอบรม/สัมมนามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 72 คน (เทศบาลตำบลนาควน ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2555)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 61 คน โดยใช้สูตรยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727)
3. ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 10 คน ได้แก่ สำนักปลัด จำนวน 2 คน กองคลัง จำนวน 1 คน กองช่าง จำนวน 2 คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 2 คน กองการประปา จำนวน 1 คน และกองการศึกษา จำนวน 2 คน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอ นา ดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้กรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮร์เบิร์ต (Herzberg 1959 : 71-97) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เพนั้กเป็นงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอ นา ดูน จังหวัดมหาสารคามจำนวน 72 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูนและมีชื่ออยู่ในสังกัดเทศบาลตำบลนาดูนจำนวน 61 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973: 727)

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษา คือ สำนักงานเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอ นา ดูน จังหวัดมหาสารคาม

### 4. ระยะเวลาในการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้เวลาในการศึกษาระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2555 ถึง 31 มีนาคม 2556

### 5. ตัวแปร

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอ นา ดูน จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษาประเภทพนักงาน เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานและการอบรม/สัมมนา

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาดูน อำเภอ นา ดูน จังหวัดมหาสารคามประกอบด้วย

#### 5.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน

#### 5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- 1) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร
- 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง
- 6) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต
- 7) ด้านสถานะของอาชีพ
- 8) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 9) ด้านความมั่นคงในงาน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง แรงขับภายในหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย(GOAL) หรือรางวัล (Reward) ตามที่ตนเองต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารคนในองค์กร แรงจูงใจนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสมขององค์กรนั้นๆ ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควนจังหวัดมหาสารคามแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจหมายถึง สิ่งที่กระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจัดให้มี และหากไม่มีจะเกิดความไม่พอใจในผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานหมายถึง การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ประกอบด้วย มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือหมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง มีความรับผิดชอบที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

2. ปัจจัยค้ำคูณ หมายถึง สิ่งจำเป็นที่ต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจจากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ประกอบด้วย 9 ด้านคือ

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง นโยบายมีความชัดเจน นโยบายของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีกริยาสุภาพ นุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม และผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานเพียงพอ หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ หน่วยงานมีการบริการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน และหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และการเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว

2.6 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ การมีโอกาสนในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสนในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กรในการ และการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

2.7 ด้านสถานะของอาชีพ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี และความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาควน ผู้บังคับบัญชาสนใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ และความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

2.9 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่

ผลการปฏิบัติงานหมายถึงผลการทำงานของพนักงานจากการประเมินของหัวหน้างานเกี่ยวกับปริมาณคุณภาพและพฤติกรรมการทำงานที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถคุณค่าและความสำเร็จของบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

เทศบาล หมายถึงเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคามตามพระราชกฤษฎีกาฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลนาควน เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2542

อายุหมายถึงอายุเต็มปีของพนักงานลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควน ประกอบด้วย 1) ต่ำกว่า 31 ปี, 2) 31 - 40 ปี, 3) 41 - 50 ปี, และ 4) 51 ปีขึ้นไป

ประเภทของพนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลนาควนอำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล  
พนักงานเทศบาลสามัญ และลูกจ้างประจำ

2.กลุ่มพนักงานจ้างประกอบด้วย พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงาน  
จ้างทั่วไป

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานหมายถึง อายุการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง  
ตั้งแต่เริ่มรับเข้าปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันได้แก่ 1) ต่ำกว่า 5 ปี, 2) 5 10 ปี, 3) 11 15 ปี, 4) 16 20  
ปี 5) 21 ปีขึ้นไป

การอบรม หมายถึง กระบวนการในการช่วยพัฒนาบุคคลอย่างเป็นระบบ  
เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญและมีทัศนคติที่ถูกต้องใน  
เรื่องใดเรื่องหนึ่งถึงขั้นสามารถนำความรู้ในเรื่องนั้น ไปปฏิบัติภาระหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

การสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเพื่อ  
หาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะผู้ที่เกี่ยวข้องจะ  
นำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอเทศที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำเสนอผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางใน  
การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะ  
ส่งผลให้เทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม และหน่วยงานอื่นที่สนใจ  
ดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น