

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
เวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล  
เวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัด  
มหาสารคาม 2) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา  
รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม  
โดยศึกษาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัด  
มหาสารคาม ทั้งหมดซึ่งเป็นผู้ซึ่งได้รับผลตอบแทนพิเศษ จำนวน 33 คน ประกอบด้วย  
บุคลากร จำนวน 15 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน พนักงานที่จ้างตามภารกิจ จำนวน 5 คน  
และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 10 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง. 2552 : 1) การศึกษา  
ครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษา มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะ  
ทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัด  
มหาสารคาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การ  
ทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นคำถาม  
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง  
จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ลักษณะ  
แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นคำถาม

เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด และให้กรอกรายละเอียด

### สรุปผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 33.33 อายุสูงกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.39 รองลงมา อายุ 35-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมามัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 27.27 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 66.70 รองลงมา 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.30 ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมาพนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 45.45 ประสบการณ์การทำงาน 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.42 รองลงมา 7-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.24

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 35-40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.3 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา/ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยม ปลาย/ปวช. ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3.4 จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.5 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานที่จ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.6 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี และ 3 – 6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 – 10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

## อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำประเด็นที่ควรนำมา อภิปรายผล ดังนี้

1. บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาปรากฏผลเช่นนี้ สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง กระตุ้นปลูกเร้าให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ ความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีแรงกระตุ้น หรือแรงจูงใจจากหลายประการรวมทั้งการที่

บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่ถูกต้อง จะทำงานเต็มเวลา เต็มกำลัง ด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด มีความผิดพลาดน้อยที่สุด บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย และผลจากบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจจากผลประโยชน์ที่ได้รับ และยังคงการที่จะได้รับอีกอย่างต่อเนื่องในปีต่อไป จึงมีผลทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ ที่เป็นเพศชาย และเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายค่าย พบว่าบุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ ปัจจุบันมีสถานที่คับแคบ ที่ตั้งเป็นอาคารชั้นเดียว สถานที่จอดรถไม่เพียงพอ ทำให้การแบ่งห้องทำงานไม่เป็นสัดส่วน การแบ่งงานหรือแบ่งฝ่ายไม่ชัดเจนทำให้ผู้มาติดต่อราชการเกิดความสับสนและเสียเวลาในการสอบถาม และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อาจเป็นเพราะในการพิจารณาความดีความชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อาจมีบุคคลบางกลุ่ม หรือบางงานได้รับการพิจารณาเป็นประจำทุกปี มีการแบ่งพรรคแบ่งฝ่ายจึงอาจทำให้บุคลากรบางคนไม่พอใจในเรื่องดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอำนาจ ฉิมมา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นโยบายการบริหารความก้าวหน้าในตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและค่าจ้าง ส่วนการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับหลักการของทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ที่ว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ก่อเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

2. บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุ 35-40 ปี และสูงกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี เป็นบุคลากรที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ มีประสบการณ์การทำงาน 3-6 ปี ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นไม่มาก หรืออาจทำงานในตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราวจึงอาจไม่ได้ รัับสิทธิประโยชน์ เงินเดือน หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เท่าที่ควร ซึ่ง

แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 35-40 ปี และสูงกว่า 40 ปี เพราะบุคลากรกลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำซึ่งมีอายุการทำงานที่มากจึงได้รับสิทธิประโยชน์สวัสดิการ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิเชียร ศรีพฤกษ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการสมรส ที่อยู่อาศัย คุณวุฒิและเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และพนักงานที่มีภูมิลำเนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจต่างกัน

3. บุคลากรที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน มัธยมศึกษาตอนปลาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน อนุปริญญา/ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน และระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้ สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีลงมา เป็นบุคลากรที่ไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งมีผลทำให้ไม่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และไม่ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ตามสิทธิที่ควรได้รับ รวมทั้งการได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ หรือพนักงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีตำแหน่งพนักงานตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราวที่อาจมีความคิดเห็นว่าคุณเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหารทำให้มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรัชนิกร จัฒยอด (2550 : 5-6) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาในเขตอำเภอหนองแสง จังหวัดสระบุรี พบว่าตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ สถานที่ทำงานในเขตพื้นที่ที่แตกต่างกัน และประสบการณ์ทำงานอยู่ในเขตพื้นที่ ไม่มีผลต่อทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่บุคลากรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้ สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประจำและลูกจ้างประจำ ซึ่งได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรัชนีกร ขัตติยอศ (2550 : 5-6) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี พบว่าตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ สถานที่ทำงานในเขตพื้นที่ที่แตกต่างกัน และประสบการณ์ทำงานอยู่ในเขตพื้นที่ ไม่มีผลต่อทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานที่จ้างตามภารกิจและลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อยกว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานที่จ้างตามภารกิจและลูกจ้างชั่วคราว จะไม่ได้รับมอบหมายในการทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบมากเท่ากับตำแหน่งข้าราชการ เช่น การเป็นกรรมการตรวจการจ้าง กรรมการสอบ กรรมการดำเนินงานต่างๆ เหมือนกับตำแหน่งข้าราชการ รวมทั้งมีความคิดเห็นว่าตนเองอาจไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงาน เนื่องจากบางครั้งต้องมีการสอบบรรจุ หรืออาจมีการใช้เงินในการวิ่งเต้นเพื่อให้ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ และมีความมั่นคงในตำแหน่งแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธรวรรณ พลหาญ (2543 : 117) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเฉพาะประเด็นวิธีการและขั้นตอนพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงควรพิจารณาปรับปรุงการติดต่อและประเมินผลการปฏิบัติงานจัดสัดส่วนและระบบการให้ความดีความชอบของแต่ละสายให้เป็นอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมมีความเสมอภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ไม่แตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง

6. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน สูงกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี และ 3-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากก็ได้รับเงินเดือน และค่าจ้างมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าโดยส่วนใหญ่ผู้ที่ที่มีประสบการณ์การทำงานนานจะเป็นข้าราชการ เพราะถ้าเป็นตำแหน่งพนักงานที่จ้างตามภารกิจและลูกจ้างชั่วคราว มีสัญญาการ

ว่าจ้างปีต่อปี และอาจมีการถูกประเมินให้ออกตามวาระของนายก สมาชิก อบต. จึงทำให้มี  
 ประสิทธิภาพการทำงานไม่มาก ส่งผลทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติต่ำ

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง  
 อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ผู้ศึกษาจะขอเสนอ ข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร  
 ส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์  
 และปรับปรุงการให้บริการ อีกทั้งเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน การให้บริการ  
 ประชาชน ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ให้อำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นสำหรับบุคลากรแต่ละระดับ โดย  
 คำนึงถึง ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารบุคลากร เพื่อมอบอำนาจในการตัดสินใจ  
 สำหรับบุคลากรแต่ละระดับ

2. มีการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และ  
 สมรรถภาพ เพื่อให้สามารถบรรจุหรือเลื่อนระดับให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความเหมาะสมได้

3. สร้างหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งให้บุคลากรเห็นว่ามีโอกาสในการเลื่อน  
 ระดับที่สูงขึ้น โดยสามารถวัดที่ผลงาน ไม่ใช่หลักอุปถัมภ์

4. ให้ความสำคัญด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยมีส่วนร่วมในการกำหนด  
 ทิศทางหรือนโยบายในองค์การบริหารส่วนตำบล การชี้แจงนโยบายให้ทราบ ความชัดเจนของ  
 วัตถุประสงค์ และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน อาจจะช่วย  
 เพิ่มระดับแรงจูงใจในปัจจุบันนี้ได้

5. ให้ความอิสระกับงานบางงานที่จำเป็นจะต้องติดต่อกับหน่วยงานภายนอก  
 และให้ความอิสระในการปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมตาม  
 สถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

6. ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานให้ทำงานเป็นทีม มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ความ  
 จริงใจต่อกัน มีความสามัคคี รับผู้บังคับบัญชาที่เป็นกันเอง พึ่งพาอาศัยกันเพื่อทำให้งานบรรลุ  
 ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

7. จัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงสถานที่ทำงานภายในอาคารรวมทั้งภายนอกอาคาร อีกทั้งอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และเตรียมให้เพียงพอกับบุคลากร เพื่อให้การบริการประชาชนทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

8. เพิ่มอัตราค่าตอบแทนในด้านต่างๆ และจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในระเบียบราชการรวมทั้งการจัดค่าตอบแทนพิเศษให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษด้วย

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในคราวต่อไป

1. การศึกษาวิจัยให้ขยายผลออกเป็นวงกว้าง คือ วิจัยถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้ทำให้ทราบข้อมูลหลากหลายและสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตลอดจนเป็นการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้ก้าวหน้าต่อไป

2. ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายในการบริหารงานในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

3. ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

4. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถทราบข้อมูลในเชิงลึก และนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้

5. ควรมีการศึกษาวิจัยศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่นๆ เปรียบเทียบอีกด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

6. ควรปรับเครื่องมือในการวิจัย ให้มีลักษณะข้อคำถามที่ถามโดยอ้อมเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนและตรงตามวัตถุประสงค์มากกว่าสอบถามโดยตรง