

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง

จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้คือ

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า พนักงานและลูกจ้าง ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี และตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 10 ด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.87$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.84$ ) และด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) ส่วนที่เหลือสี่ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าสุด ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ( $\bar{X} = 3.47$ ) ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X} = 3.43$ ) ด้านเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.38$ ) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.33$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าสุด ได้แก่ ข้อ 2 ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.78$ ) ข้อ 3 ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชา ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน ของท่านเสมอ ( $\bar{X} = 3.77$ ) และข้อ 1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.76$ )

2.2 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทาย ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.82$ ) ข้อ 2 ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบ มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 3.81$ ) และข้อ 3 ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.80$ )

2.3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.86$ ) ข้อ 3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีลักษณะงานและความรับผิดชอบ ที่ท่านสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ( $\bar{X} = 3.85$ ) และข้อ 2 ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบ โครงการพิเศษที่มีในงานในหน้าที่ประจำที่มีความสำคัญ ต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.83$ )

2.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.75$ ) ข้อ 2 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงาน มีโอกาสก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.74$ ) และข้อ 3 ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาองค์ความรู้ และศึกษา ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ ( $\bar{X} = 3.73$ )

2.5 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 งานที่ท่านปฏิบัติและได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 3.89$ ) ข้อ 3 หากมีปัญหาจากการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขได้สำเร็จ ( $\bar{X} = 3.88$ ) และข้อ 2 ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ( $\bar{X} = 3.87$ )

2.6 ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 เงินเดือนของท่าน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.40$ ) ข้อ 3 เงินเดือนของท่าน พอเพียงกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ( $\bar{X} = 3.39$ ) และ

ข้อ 1 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.37$ )

2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.72$ ) ข้อ 3 ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถ

ทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.71$ ) และข้อ 1 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปด้วยดี ( $\bar{X} = 3.69$ )

2.8 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) และเมื่อ พิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3 การมอบหมายภารกิจหน้าที่ทำได้เหมาะสมและตรงกับความรู้

ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.68$ ) ข้อ 2 การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน มีความยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.66$ ) และข้อ 1 มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.65$ )

2.9 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) และเมื่อพิจารณา แยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหา ค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน มีความชัดเจน ( $\bar{X} = 3.55$ ) ข้อ 2 ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับของหน่วยงานมีความชัดเจนและเหมาะสมในการถือเป็นแนวทาง ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.53$ ) และข้อ 3 หน่วยงานมีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.51$ )

2.10 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) และเมื่อพิจารณาแยก เป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 3 ( $\bar{X} = 3.59$ ) มีการจัดสัดส่วน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ข้อ 2 อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงานมีความครบถ้วน ( $\bar{X} = 3.58$ ) และข้อ 1 สถานที่ ทำงานของท่าน สะอาดไม่มีมลภาวะ ( $\bar{X} = 3.56$ )

2.11 ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ ) และเมื่อพิจารณาแยก เป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 การปฏิบัติงานของท่าน มีความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.63$ ) ข้อ 1 การโยกย้ายมีกำหนดเวลาที่ แน่นนอน (จะไม่ถูกโยกย้ายจนกว่าจะมีความประสงค์) ( $\bar{X} = 3.61$ ) และข้อ 3 มีความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน ตามคำสั่ง หรือระเบียบข้อบังคับ ( $\bar{X} = 3.60$ )

2.12 ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) และเมื่อ พิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 อาชีพที่ท่านทำ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ( $\bar{X} = 3.49$ ) ข้อ 3 อาชีพที่ท่าน ทำ ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม ( $\bar{X} = 3.47$ ) และ ข้อ 2 อาชีพที่ท่านทำ มีความมั่นคง และ ปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.46$ )

2.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 1 ท่าน มีความพอใจ และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.45$ ) ข้อ 2 ท่านพอใจในการให้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัย และค่าเดินทางไปราชการ เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.44$ ) และ ข้อ 3 ผลประโยชน์เกี่ยวกับผู้อื่น เช่นเงิน โบนัส เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้ ( $\bar{X} = 3.42$ )

2.14 ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ข้อ 2 ได้รับการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.35$ ) ข้อ 1 หน่วยงานท่าน ได้จัดให้ ผู้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านมาให้คำแนะนำเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ เสมอ ( $\bar{X} = 3.34$ ) และ ข้อ 3 มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำ ( $\bar{X} = 3.32$ )

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบ พบว่า

3.1 พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็น รายด้านจำนวน 12 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนอีก 2 ด้านที่เหลือ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.3 พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านจำนวน 13 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนอีก 1 ด้านที่เหลือ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.4 พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงาน ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเรียงตามลำดับความถี่สูงสุด ไปหาต่ำสุด ดังนี้คือ ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความถี่จำนวน 14 ด้านความรับผิดชอบ พนักงาน ควรมีความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถมีความถี่จำนวน 13 ด้านลักษณะของงาน ควรให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีความถี่จำนวน 12 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรให้มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงาน ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีความถี่จำนวน 11 ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีความถี่จำนวน 10 ด้านเงินเดือน ผู้บริหาร ควรพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม มีความถี่จำนวน 9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ควรให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความถี่จำนวน 8 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ควรคอยดูแลเอาใจใส่และช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความถี่จำนวน 7 ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงาน ควรมีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีความถี่จำนวน 6 ด้านสภาพการทำงาน ควรเพิ่มอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงาน ให้มีความพร้อมใช้งาน มีความถี่จำนวน 5 คน 11) ด้านความมั่นคงในงาน การโยกย้ายภายในหน่วยงาน ควรมีกำหนดเวลาที่แน่นอน มีความถี่จำนวน 4 คน ด้านสถานะของอาชีพ ควรเพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุม ถึง บิดา มารดา ของพนักงานจ้างเพื่อให้เกิดความมั่นคงในสถานะของอาชีพ มีความถี่จำนวน 3 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่พนักงานจ้าง ให้ได้รับอย่างเพียงพอ สำหรับการดำรงชีพ ในปัจจุบัน มีความถี่จำนวน 2 ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต ควรเปิด โอกาสให้พนักงานจ้าง ที่ทำงานมาไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีโอกาสได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ เพื่อความมั่นคง และก้าวหน้าของอาชีพ มีความถี่จำนวน 1

5. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัย ได้จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นการถอดบทเรียน แนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

โดยมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน 10 คน ใช้การมีส่วนร่วมของทุกคน โดยผู้วิจัย ได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งมีประเด็นข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังต่อไปนี้

5.1 ด้านการยอมรับนับถือ สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ควรมีความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ควรรู้จักยกย่อง ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานที่ยาก ได้สำเร็จ และพนักงานทุกคน ควรรู้จักให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นต้น

5.2 ด้านลักษณะของงาน สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ พนักงานทุกคน ควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน พนักงานทุกคน ควรมีการวางแผนในการปฏิบัติทุกครั้ง ก่อนลงมือทำงาน และควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ปฏิบัติ ให้แก่พนักงานทุกคนทราบ อย่างชัดเจน

5.3 ด้านความรับผิดชอบ สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ พนักงานทุกคน ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และพนักงานทุกคน ควรมีความวิริยะ อุตสาหะต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เป็นต้น

5.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ ให้แก่พนักงาน เช่น การศึกษาคูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ผู้บังคับบัญชา ควรสนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา ศึกษาคูงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

5.5 ด้านความสำเร็จของงาน สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน พนักงานควรสามารถแก้ไขจากการปฏิบัติงานได้ พนักงาน ควรอุทิศตนในการทำงานให้กับหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานเกิดความสำเร็จในภาพรวม และพนักงาน ควรนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาอบรม มาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ เป็นต้น

5.6 ด้านเงินเดือน สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ พนักงาน ควรใช้จ่ายเงินเดือนที่ได้รับอย่างประหยัด และควรเก็บออมเงินด้วย และพนักงาน ควรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ให้คุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ เป็นต้น

5.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ควรมีการทำงานเป็นทีม และผู้บังคับบัญชา ควรให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5.8 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ควรคอยดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และผู้บังคับบัญชา ควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม เป็นกลาง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เป็นต้น

5.9 ด้านนโยบายและการบริหาร สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ พนักงาน ควรมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการบริหารงาน และผู้บังคับบัญชา ควรมีการประชุมเพื่อชี้แจงระเบียบ คำสั่ง และ ข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้พนักงานทุกคน ถือเป็นแนวทางปฏิบัติในแนวเดียวกัน

เป็นต้น

5.10 ด้านสภาพการทำงาน สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ควรมีการสำรวจอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงาน ให้มีความพร้อมใช้งาน และควรมีการจัดสัดส่วนภายในสำนักงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5.11 ด้านความมั่นคงในงาน สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ผู้บริหาร ควรมีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น ให้มีการติดตั้งถังดับเพลิง เพื่อป้องกันไฟไหม้ เป็นต้น และผู้บริหาร ควรมีการกำหนดการโยกย้ายพนักงาน อย่างเป็นระบบ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในงาน เป็นต้น

5.12 ด้านสถานะของอาชีพ สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ควรเพิ่มสวัสดิการ เช่น เบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้แก่พนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดความมั่นคงในสถานะของอาชีพ และควรเพิ่มสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ให้แก่ครอบครัวของพนักงานจ้าง เช่น พ่อ แม่ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในสถานะของอาชีพ เป็นต้น

5.13 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ควรเพิ่มเงินเดือน หรือค่าตอบแทนให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อให้เหมาะสมกับ ค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น และควรให้สิทธิพนักงานจ้าง ที่ไม่มีบ้านพักอาศัย ได้อาศัยอยู่ในบ้านพักของทางราชการ เป็นต้น

5.14 ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้าง มีโอกาสได้ไปศึกษา ดูงานนอกสถานที่ และควรเปิดโอกาสให้พนักงานจ้าง ที่มีอายุราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ได้บรรจุในตำแหน่งข้าราชการ เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต เป็นต้น

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้คือ

### สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ

โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า

1. ในปัจจุบัน ผู้บริหารสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีนโยบายในการปรับปรุง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้พนักงานทุกคน ได้รับแรงจูงใจหรือได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่น ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงาน ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ด้านลักษณะของงาน พบว่า ทุกครั้งที่มีการประชุมประจำเดือน ผู้บริหาร ได้เปิด โอกาสให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้บริหาร มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงาน ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานมีการวางแผนการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ด้านเงินเดือน พบว่า ผู้บริหาร ได้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ได้ให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาพบว่าผู้บังคับบัญชาได้คอยดูแลเอาใจใส่และช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า หน่วยงาน ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ได้มีการเพิ่มอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงาน ให้มีความพร้อมใช้งาน ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า การโยกย้ายภายในหน่วยงาน ผู้บริหาร ได้มีการกำหนดเวลาโอนหรือย้ายที่แน่นอน ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า ผู้บริหาร ได้มีการประชุมร่วมกับสำนักงาน ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอเพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของพนักงานจ้าง



ให้ครอบคลุม ถึง บิดา มารดา เพื่อให้เกิดความมั่นคงในสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ผู้บริหาร ได้พยายามเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่พนักงานจ้าง ให้ได้รับอย่างเพียงพอ สำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต พบว่าได้เปิดโอกาสให้พนักงานจ้าง เช่น ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ที่ทำงานมาไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีโอกาสได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ เพื่อความมั่นคงและก้าวหน้าของอาชีพ เป็นต้น

2. ผู้บริหารสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัด ร้อยเอ็ด ได้ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เช่น ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีการจัดสวัสดิการเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนให้อย่างใกล้เคียงกัน

3. พนักงานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัด ร้อยเอ็ดทุกคน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับความรู้ และความสามารถซึ่งกันและกัน เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นเหตุให้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) หรือ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71 - 79) ที่อธิบายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายใน มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสำเร็จของงาน 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอก มีจำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต เป็นต้น ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี ไตรพันธ์ (2550 : 82) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองคาย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอยู่ในระดับมาก

สมมุติฐานที่ 2 พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัด ร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบทางสถิติ พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีบริบทการทำงานที่คล้ายคลึงกัน การบริหารงานในด้านต่างๆ ก็ใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเดียวกัน ผู้บริหารก็มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนเหมือนกัน และผู้บริหารทุกคน ต่างก็ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอย่าง เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะ

เป็นความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ต่างก็เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของแต่ละคนด้วย ดังนั้น จึงส่งผลให้ความคิดเห็นโดยรวมของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิสากร ศรีบัว (2552 : 62) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบล โพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลโพน ไม่แตกต่างกัน อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เขียวลักษณ์ โยธะมาตย์ (2552 : 71) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าท่า อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าท่า อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน ดังนี้คือ

1.1 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลจากการวิจัย พบว่า ด้านที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุดจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้าน โอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต ดังนั้นประเด็นที่ควรพัฒนา ได้แก่

1.1.1 ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ข้อที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่เป็นประจำ ดังนั้นควรจัดงบประมาณให้การศึกษาดูงานนอกสถานที่ให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงาน ได้นำความรู้จากภายนอก มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.1.2 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า ข้อที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น เช่นเงิน โบนัส ดังนั้นผู้บริหาร ควรมีการจัดสรรเงิน โบนัสให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน

1.1.3 ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า ข้อที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 อาชีพ ที่ทำให้มีความมั่นคง และปลอดภัย ดังนั้นควรให้ความมั่นคงในด้านอาชีพ โดยเฉพาะพนักงานจ้าง

ควรรักษาพนักงานจ้างคนเดิมไว้ให้นานที่สุด

1.2 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงพบประเด็นที่ควรพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ควรเชื่อมั่นแนวทาง อุดมการณ์ ความประพฤติตน และวัตถุประสงค์ในการทำงาน ต่อพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคน เกิดทัศนคติ ยึดมั่นอุดมการณ์ ไปในทางเดียวกัน เพื่อมุ่งให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่น ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว

1.3 ผลจากการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 3 ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบประเด็น ควรดำเนินการตามข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม แบบปลายเปิด เรียงลำดับสูงสุด ไปหาค่าสุด 3 อันดับแรก ดังนี้

1.3.1 พนักงาน ควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

1.3.2 พนักงาน ควรมีความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

1.3.3 ควรให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

## 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 ควรศึกษาและเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด กับอำเภออื่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ได้ข้อเปรียบเทียบที่ชัดเจน และนำข้อเปรียบเทียบนั้น เสนอแนะต่อผู้บริหารองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในข้อที่ด้อย และส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในข้อที่เด่น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ได้รับแรงจูงใจสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้รับการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป