

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 527 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จากสุทธยามาเน่ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 227 คน และเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มี 3 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามข้อเท็จจริง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดประเมินค่า กำหนดอำนาจการจำแนกออกเป็น 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ได้เพียงคำตอบเดียว จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเป็นคำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีหน่วยงานวิจัยเป็นระดับบุคคล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์หลังเสร็จแล้วนำไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple linear Regression Analysis)

ในบทสรุปและอภิปรายสรุปผลนี้จะกล่าวถึงการสรุปผลตามสมมุติฐานการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติและการวิจัยครั้งต่อไป

## สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

1. ข้อมูลทั่วไป ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 227 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 44 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานส่วนตำบล มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี

### 2. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ข้อนี้ คือ สมมุติฐานข้อ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมุติฐานข้อ 1 สรุปผลได้ดังนี้ คือ

สมมุติฐานข้อ 1 กล่าวว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.65$ , S.D. = 0.44)

สมมุติฐานข้อ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม (Enter method) พบว่า

1. ตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมาศึกษาทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.717

2. ตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายการแปรผันได้ร้อยละ 51.51 ( $R^2 = 0.515$ )

3. ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการผันแปรกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ตัวแปร และสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้เรียงลำดับตัวแปรที่มีผลการผันแปรกับตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ รายได้และอายุ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

3.1 ด้านความสำเร็จของงาน คือ ในการปฏิบัติงานควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จ ของงาน หากงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ควรมีรางวัลตอบแทนผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจในการทำงานพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วง

3.2 ด้านการยอมรับนับถือ คือ ผู้บังคับบัญชามควรมีชมเชย หรือ ยกย่องเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ในองค์กรควรให้ความสำคัญในการเคารพนับถือ และให้ความร่วมมือกัน ระหว่างบุคลากรในองค์กรมากกว่านี้

3.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งผู้บังคับบัญชาควรใช้ หลักความสามารถ และประสิทธิภาพของงานในการพิจารณา การบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานจ้าง ควรใช้หลักความยุติธรรมและควรพิจารณาจาก ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานอยู่ก่อน

3.4 ด้านความรับผิดชอบ คือ ในการปฏิบัติงาน ควรมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ และตรงตามตำแหน่ง ในตำแหน่งที่มีภาระงาน มากควรมีผู้ช่วยเพื่อจะช่วยแบ่งเบาการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงาน ควรมีความชัดเจนในสายการบังคับบัญชาเพื่อไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน

3.5 ด้านลักษณะของงาน คือ ในการปฏิบัติงาน ควรมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ และตรงตามตำแหน่ง

3.6 ด้านนโยบายและการบริหาร คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีการตรวจตราและเอาใจใส่ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความถูกต้องของงาน องค์กรควรมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ ผู้บริหารควรดูแลให้ ทุกคนในองค์กร ปฏิบัติตาม กฎและนโยบายของ องค์กร อย่างเสมอภาคกัน

3.7 การปกครองบังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้การดูแล บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน

3.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวกในองค์กร เพื่อนร่วมงานควรมีความจริงใจต่อกัน และคิดถึงประสิทธิภาพของงาน ไม่ใช่ คิดถึงผลประโยชน์ของตนและพวกพ้อง

3.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ อุปกรณ์ ในสำนักงานควรมีความทันสมัย และเพียงพอ ควรปรับภูมิทัศน์ภายในและ รอบๆสำนักงานให้สะอาดสวยงามมาก ยิ่งขึ้น

3.10 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับ ค่าตอบแทนสวัสดิการและเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ ควรตั้งงบประมาณด้าน สวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนบุคลากรการเบิกจ่ายเงินเดือน และค่าตอบแทน สวัสดิการ ต่างๆควรให้รวดเร็วมากกว่านี้การจ่าย โบนัสควรพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ

## อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตาม สมมุติฐาน ดังนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัด นครพนม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัด นครพนม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาจึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เลือกที่จะปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ทั้งนี้สังเกตได้จาก พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการบรรจุเพื่อปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นครั้งแรก จึงมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ผลการวิจัยสอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ กันสร แสงศรีจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับ สิริิน สุริยวงศ์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การสวนพฤกษศาสตร์นั้น มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับ ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานโดยรวมให้ความสำคัญในระดับมาก

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ธนธิดา คิชยบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรืออยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ฐนนิช ปัดตานี (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษพบว่า ข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ชาญธิดา ประโยชริต (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

สมมุติฐานข้อ 2 เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคาดว่าจะมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมาศึกษาทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .717 ตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมาศึกษาสามารถรวมกันอธิบายการผันแปรกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 51.50 ( $R^2 = 0.515$ ) และตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการผันแปรกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ รายได้และอายุ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสภาพปัจจุบันสถานการณ์การเมืองการปกครองได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอยู่กับภาวะตกต่ำ ทำให้ปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาช เช่น ปัญหาสังคม ปัญหาสุขภาพจิต ดังนั้นพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและสมศักดิ์ศรี โดยนำประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานเป็นเวลานานมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือเป็นผู้ปฏิบัติงานในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างดียิ่ง

สอดคล้องกับผลการศึกษาของชนัญธิดา ประโยชรีด (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชนัญธิดา ประโยชรีด (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบข้อมูล

ข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

### 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

1.1.1 ควรให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจและปรารถนาใน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

1.1.2 ควรให้พนักงานปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

### 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ

1.2.1 ควรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

1.2.2 ควรให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม

### 1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.3.1 ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์

### 1.4 ด้านความรับผิดชอบ

1.4.1 ควรให้พนักงานรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด

### 1.5 ด้านลักษณะของงาน

1.5.1 ควรให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

### 1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร

1.6.1 ควรให้ความสำคัญกับนโยบายการบริหารของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

### 1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

1.7.1 ควรให้ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของพนักงานกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

1.7.2 ควรให้ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของพนักงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน

### 1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.8.1 ควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

### 1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.9.1 ควรมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วนอยู่เป็นประจำ

1.9.2 ควรมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

**1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ**

1.10.1 ควรมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับ ช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

1.10.2 ควรมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมตามหลักสูตรต่างๆมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม

**2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป**

2.1 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ในเชิงคุณภาพ

2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนมด้วยกัน