

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัด พบว่า ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้ ควรจะมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา ควรจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ควรจะเปิดโอกาสที่

จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ขั้นตอนในการการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการควรมีความสะดวกมากกว่านี้ ควรจะมีการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ควรจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ชัดเจน และควรจะมีการความจริงใจต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นที่น่าอภิปรายดังนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาที่พบจึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งในเรื่องของผลตอบแทนและในแต่ละปีก็มีโบนัสเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจากผู้บังคับบัญชากับสมาชิกในหน่วยงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานก็มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่ามีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเกาะกา จังหวัดลำปาง

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกูลมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวมมีความตั้งใจในระดับมาก

สมมุติฐานข้อที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากร และเทศบาลที่สังกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในด้านๆ ทั้ง 10 ด้าน เป็นปัจจัยจูงใจและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างเพศหญิง กับเพศชายจึงไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าจำแนกตามเพศ พบว่ามีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับพระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษพบว่า จำแนกตาม เพศบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไม่สอดคล้องกับ สุพิชฌาย์ หาระมี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสุกัญญา กำจร

(2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนที่มีอายุมากไม่ค่อยมีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเท่ากับคนที่มีอายุน้อยซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ล่าช้า ในส่วนของสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญธิดา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตาม เพศ ที่แตกต่างกัน พบว่าแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ และสุกัญญา กัจจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าจำแนกตามเพศ ประเภทพนักงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานต้องปฏิบัติตามภายใต้ นโยบายการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด, พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 โดยกฎหมายนี้ก่อให้เกิดคณะกรรมการเพื่อดูแลการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนและการลงโทษพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ระดับ คือ หนึ่งระดับชาติซึ่งมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สองคณะกรรมการกลางซึ่งดูแลบุคลากรแต่ละประเภทท้องถิ่น และสามคณะกรรมการจังหวัดเพื่อดูแลบุคลากรในจังหวัด เรื่องการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นได้ตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแลโดยเฉพาะ ต้องดำเนินงานภายใต้การควบคุมดูแล ของผู้บริหารท้องถิ่น ที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม จึงอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญฐิตา ประโยชริศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ และพระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตาม เพศ ที่แตกต่างกัน พบว่าแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ และสุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าจำแนกตามเพศ ประเภทพนักงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสถานะของบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีสถานะของบุคลากรแตกต่างกันนั้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะพบว่า บุคลากรที่มี สถานะของบุคลากร เป็น ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวนั้นมี แรงจูงใจในด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องนั้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับสุพิชฌาย์ ทาระมี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอ สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน เขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเทศบาลที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้บุคลากร จะปฏิบัติงานในเทศบาลที่แตกต่างกัน แต่ แรงจูงใจใน ด้านความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ปัจจัยค่าจ้าง นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับ บัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ย่อมเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขต อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่เหมือนกัน ผลการศึกษา สอดคล้องกับ พระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ ปฏิบัติงานในวิทยาเขตที่แตกต่างกัน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ไม่สอดคล้องกับสุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีองค์การบริหาร

ส่วนตำบลที่สังกัด ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ข้อมูลเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลของการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ข้อ มีดังนี้

1.1.1 ข้อค้นพบจากการศึกษา ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.31$) จึงมีข้อเสนอแนะ ควรดูแลเป็นพิเศษในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือน สวัสดิการ โบนัสต่างๆ กระทั่งการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.1.2 ข้อค้นพบจากการศึกษา การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.35$) จึงมีข้อเสนอแนะผู้บริหาร ต้องเปิดโอกาส และให้เวลากับผู้ได้บังคับบัญชา ได้เข้ามา พบปะ ประชุมปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้อย่างสะดวก

1.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลของการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากรและเทศบาลที่สังกัดที่ต่างกัน พบว่า ต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อายุ สถานะของบุคลากรและเทศบาลที่สังกัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.2.1 ควรให้ความสำคัญ กับบุคลากรทุกคน ในองค์กรเท่า ๆ กัน ไม่ว่าบุคลากร จะอยู่ในช่วงอายุ สถานะใด

1.2.2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรรักและสามัคคี โดยการให้ทำงานเป็นทีม

1.3 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 จากผลของการวิจัย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.3.1 ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน และจัดคนให้เหมาะสมกับงาน

1.3.2 ผู้บริหารควรให้โอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมสำหรับบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในอาชีพ

1.3.3 ควรปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของบุคลากร โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป และให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปหากต้องการทราบรายละเอียดต่างๆ ของข้อมูลเชิงลึก ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อหาปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

2.2 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ เพราะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น เพื่อที่จะนำข้อมูล ไปปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยด้านดังกล่าวต่อไป