

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอ

การวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ
ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จำแนกตาม เพศ
ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

สมมุติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัด
มหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม
เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 167 คน จากองค์การบริหาร
ส่วนตำบล 15 แห่ง ในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปรือ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 118 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และแบบอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปรือ จังหวัดมหาสารคามเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีการของ ลิเคิร์ท โดยกำหนดค่าอำนาจจำแนกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปรือ จังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ตามตัวแปร เพศ ใช้ t -test (Independent samples) ในส่วนของตัวแปรระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบที่มีความแตกต่างจะใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปรือ จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. แรงงูใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปรือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านปัจจัยงูใจอยู่ในระดับมาก

จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และในด้านปัจจัยคำจูงอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อเกิด

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย พบว่า

3.1 ปัจจัยจูงใจ

3.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีเกณฑ์มาตรฐานการวัดการปฏิบัติงาน

3.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น รองลงมาคือ ควรใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

3.1.4 ด้านความรับผิดชอบ ควรมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1.5 ด้านลักษณะของงาน ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรแบ่งหน้าที่และกรอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน รองลงมาคือ ควรแบ่งงานให้ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ

3.2 ปัจจัยค้ำจุน

3.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรทำงานตามนโยบายและแผนพัฒนาที่ตั้งไว้ รองลงมาคือ ควรกำหนดหลักในการบริหารงานให้ชัดเจน

3.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระในการตัดสินใจที่จะแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติหน้าที่

3.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรปรับปรุงระบบการทำงานเป็นทีม

3.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในสำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรจัดการรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ควรจ่ายเงินโบนัสตามผลงานที่เป็นจริง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า

พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายเดียวกัน มีระบบในการปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายกัน มีการปฏิบัติงานภายใต้การปกครองของผู้บังคับบัญชาคล้ายกัน มีการปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารเดียวกัน มีระบบการจ่ายเงินเดือนและโบนัสเหมือนกัน มีการอบรมและได้รับความรู้เหมือนกัน มีสภาพแวดล้อม และพื้นที่ในการปฏิบัติงานคล้ายกัน

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จึงปรากฏผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนั้นผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับ อรรถพล สีหนาจ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอไชยธาร จังหวัดไชยธาร ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ การปกครอง บังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และ ความรับผิดชอบมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ประเด็น สอดคล้องกับ กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง กาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไป น้อย 3 ลำดับ คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ความรับผิดชอบและลักษณะ ของงานที่ ปฏิบัติ และการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ และ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยดังกล่าว ไม่สอดคล้องกับ ชันญธิดา ประโยชริค (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ของเทศบาลตำบลในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสังคม ด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในชีวิต ไม่สอดคล้องกับ สุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน

จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับปาน ไม่สอดคล้องกับ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอ โขงพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า

พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายเดียวกัน โดยไม่ได้แบ่งแยกการปฏิบัติงานตามเพศชายหรือเพศหญิง มีระบบการจ่ายเงินเดือนและโบนัสเหมือนกัน มีการปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารเดียวกัน

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย สอดคล้องกับ สุทธิญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงใจ การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันของเพศ ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน พบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 พนักงานส่วนตำบล อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกัน ตามกลุ่มการศึกษา คือ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. อนุปริญญา หรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงานคือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างตามภารกิจและลูกจ้างชั่วคราว โดยรวมพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงใจ การปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ

นัยสำคัญ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีระดับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกันพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่า ด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน และด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ อิ่มรัง (2550 : บทคัดย่อ) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงงใจของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันของระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวมพบว่า พนักงานส่วนตำบล ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ)

พบว่า ความแตกต่างกันด้านการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้
โดยรวมและเป็นรายด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

- 1.1 ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา
ผู้ปฏิบัติงาน
- 1.2 ควรส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น ควรใช้ระบบ
คุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ
- 1.3 ควรมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.4 ควรแบ่งหน้าที่และกรอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ควรแบ่งงานให้ตรง
ตามสายงานที่ปฏิบัติ
- 1.5 ผู้บังคับบัญชาควรทำงานตามนโยบายและแผนพัฒนาที่กำหนดไว้
ควรกำหนดหลักในการบริหารงานให้ชัดเจน
- 1.6 ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาเกณฑ์มาตรฐานการพิจารณาความดี ความชอบของพนักงาน
ส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
- 2.2 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง
ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัด
มหาสารคาม