

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การศึกษา
2. สมมติฐานการศึกษา
3. สรุปผลการศึกษา
4. อภิปรายผลการศึกษา
5. ข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกตามหน่วยงานที่บุคลากรสังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม

2. สมมติฐานการศึกษา

- 2.1 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2.2 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 5 แห่ง รวม 177 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2552)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร โดยวิธีการคำนวณทางสถิติตามวิธีการของยามานะ (Yamane. 1973 : 727) จำนวน 123 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ประเภทของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม ปลายเปิดและปลายปิด
2. ส่วนประกอบของเครื่องมือ แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มีส่วนประกอบ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ หน่วยงานที่บุคลากรสังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม รวม 10 ด้าน จำนวน 48 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ข้อ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของแรงจูงใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวัดระดับแรงจูงใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามพื้นที่ ใช้ F -test (One - Way ANOVA)
4. กรณีที่พบความแตกต่างของการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำการทดสอบ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)
5. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และอภิปรายเชิงพรรณนา

6. สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงแฝก คิดเป็นร้อยละ 22.76 รองลงมาคือ ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลภูครั้ง คิดเป็นร้อยละ 21.14 และน้อยที่สุดทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง คิดเป็นร้อยละ 17.07
2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และการปกครองบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

5 ลำดับ แรก คือ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และควรมีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกันเพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

7. อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานการศึกษาข้อที่ 1 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม ยังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ยังไม่อยู่ในเชิงลบหรือเชิงบวก ซึ่งถือได้ว่ายังต้องมีการปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคต จังหวัดมหาสารคาม ให้มีมากยิ่งขึ้น เพราะแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุปัตรา สุภาพ (2536 : 138-140) ที่ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่ทำให้มีกำลังกาย และกำลังใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายทาง เช่น งานแต่ละงานเหมาะสมกับคนบางคนเท่านั้น ถ้าได้ทำงานที่ชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ จะทำให้เกิดความรักในงาน มีความสุขในการทำงาน

มีความรับผิดชอบในงาน ทำให้สามารถทำงานนั้นจนประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ หากระบบการบริหารงานให้ความเป็นธรรมกับทุกคน เช่นมีการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความ เป็นธรรม หรือให้การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้วยความ เป็นธรรมแล้ว จะเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาที่พบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซาง จังหวัดมหาสารคาม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชันญูธิดา ประโยชริศ (2547 : 79-80) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม อยู่ใน ระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 92) ซึ่งได้ ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และยัง สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 91) ศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัด มหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง และ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา กำจร (2551: 113) ซึ่งได้ ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผล การศึกษาของอรุณรัตน์ อิมรัมย์ (2550 : 70) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551: 194) ซึ่งได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนพิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขต พื้นที่อำเภอโพนพิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี (2552 : 96) ซึ่งได้

ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง อำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ ละมุล บุตรา (2552 : 104) ซึ่งได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด มหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัด มหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันได้ ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา ที่พบเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดมหาสารคาม มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านที่ตั้งของ พื้นที่ สิ่งแวดล้อม ทัศนคติของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิสัยทัศน์ แนวนโยบาย และการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร หากหน่วยงานใช้กระบวนการสร้างแรงจูงใจที่ดี จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 31-32) ที่มีความเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานมีสาเหตุเนื่องมาจากองค์ประกอบ หลายประการ คือ จากการพิจารณาถึงพฤติกรรมที่ต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า นอกเหนือจากความต้องการทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรทางวัตถุแล้ว ทุกหน่วยงาน ยังต้องการทรัพยากรด้านกำลังคน เพื่อมาดำเนินงานให้ลุล่วงไป โดยคนที่หน่วยงานต้องการ นั้น จะต้องมีลักษณะ คือ ต้องได้รับการชักจูงให้คงอยู่ในหน่วยงานต่อไปไม่ใช่เพียงมาร่วม บ้านเท่านั้น คนในหน่วยงานต้องทำงานตามที่ได้รับมอบหมายว่าและต้องทำงานนั้นให้เป็น ที่ไว้วางใจ การทำงานของคนในหน่วยงานนั้น นอกเหนือไปจากความไว้วางใจแล้ว ควรมี การริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักปรับเปลี่ยนสิ่งใหม่ๆ ด้วย ดังนั้นปัญหาเรื่องการใช้แรงจูงใจในกรณี นี้คือ ทำอย่างไรจึงจะเป็นการกระตุ้นให้คนมีทั้งการให้ความร่วมมืออย่างดี และมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานไปพร้อมกัน และยังสามารถสอดคล้องกับแนวคิดของธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539 : 32) ที่กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยที่คนอยากทำงาน คือ สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับวัตถุ ประกอบไปด้วย เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ เป็นต้น สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส

เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจ ความมีอิทธิพล และการได้รับตำแหน่งที่ดี สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือ การได้รับการซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัว หรือไม่รู้ตัวก็ได้ ความสามารถของหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติได้โดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภูมิใจในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่หน่วยงานจะให้เขาได้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเขาเองและครอบครัว สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกิจกรรมสถาบัน สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติ และทัศนคติ ทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยของสังคม ความมั่นคงในงาน และมีหลักประกันความมั่นคง การกินคืออยู่ดี ปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ กุดรัง มีแรงจูงใจแตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ กุดรัง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรดำเนินการปรับปรุงสภาพต่าง ๆ ดังนี้ เพื่อเพิ่มระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ กุดรัง จังหวัดมหาสารคามให้มากขึ้น

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ กุดรัง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับที่ต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ อาจจะเนื่องมาจากด้วยงบประมาณที่มีอย่างจำกัด หรือ เหตุผลอื่นใดก็ตาม ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเท่าที่ควรจะเป็น ดังนั้นผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อให้มากขึ้น เพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเหล่านั้น นอกจากนี้หน่วยงานยังมีความเที่ยงธรรม ในระบบการพิจารณาความดีความชอบน้อย ทำให้บุคลากร เกิดความท้อแท้และเบื่อหน่าย ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้มีการพิจารณา

ความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากรของหน่วยงาน

2. เงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูคั้ง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ส่วนกลางจึงควรปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูคั้ง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควร จัดงบประมาณด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะทำการศึกษา ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน