

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม สรุปผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า
 - 1.1 ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
 - 1.2 ด้านปัจจัยค้ำจุนพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ
2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้ โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและเพศชายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำแนกตามประเภทของพนักงาน

พบว่า กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และกลุ่มลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มผู้มีรายได้ 15,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและกลุ่มผู้มีรายได้ น้อยกว่า 7,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และเมื่อพิจารณาจำแนกด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า เพศหญิงค่าเฉลี่ยสูงสุดและเพศชายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำแนกตามประเภทของพนักงาน พบว่า กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และกลุ่มลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มผู้มีรายได้ 15,001 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และกลุ่มผู้มีรายได้น้อยกว่า 7,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่าต่ำที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านปัจจัยค่าจ้างพบว่า ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่าต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ซึ่งผลการศึกษามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกด้านปัจจัย พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนปัจจัยค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการศึกษาที่ปรากฏดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคามมีความตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยมีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนและมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดรู้สึกพอใจหรือภาคภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ ปภพ วรณพิรุณ (2542 : 50 – 55) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดฉะเชิงเทรา

การเปรียบเทียบรายได้ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างมาก สำหรับด้านการได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร การยอมรับนับถือ เงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับดูแลและก้าวหน้า ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยสำคัญ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากผลการศึกษาที่ปรากฏดังกล่าว อาจเนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชาที่ดีและจะนำพาองค์กรประสบความสำเร็จต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีกิริยาที่สุภาพนุ่มนวลต่อเจ้าหน้าที่เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาต้องกล้าคิดกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง หากเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานสามารถที่จะพบและให้คำปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับที่ใช้ได้แล้วแต่หน่วยงานยังต้องมีการพัฒนาปรับปรุงแนวทางและเสริมสร้างให้ระดับแรงจูงใจยิ่งสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงที่ทำให้ตำรวจชั้นสัญญาบัตร กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น คือ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับ บัญชา เพราะการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนนั้น จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงานและรายได้ พบว่า

เพศ ผลการศึกษาแรงจูงใจจำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาพบว่า เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันด้านสิทธิเพศหญิงและเพศชายเท่าเทียมกัน ภาระงานก็ไม่แตกต่างจากเพศชาย บางครั้งอาจจะมากกว่า โดยเฉพาะผู้หญิงที่แต่งงานมีลูกแล้วต้องดูแลงานบ้าน สามีและลูกเพิ่มขึ้น ประกอบกับความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย ซึ่งส่งผลให้เพศหญิงกล้าแสดงความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีมาก

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาแรงจูงใจจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่า กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาคือ กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และกลุ่มผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ตามลำดับ ซึ่งจากการจำแนกตามระดับการศึกษาทั้ง 5 ระดับการศึกษา โดยรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ ปัจจัยก้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันภาระค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพสูงขึ้น เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม มีความต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น

ประเภทของพนักงาน ผลการศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มพนักงานเทศบาล และกลุ่มลูกจ้างประจำ ตามลำดับ บ่งชี้ให้ทราบว่า กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีความต้องการให้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างในปีงบประมาณถัดไป ซึ่งสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวจะต่อสัญญาจ้างปีต่อปี ทำให้ไม่มีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนครอบครัว ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

รายได้ ผลการศึกษาจำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มผู้มีรายได้ 15,001 บาท ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท และ 7,001 – 10,000 บาท บ่งชี้ให้ทราบว่า กลุ่มผู้มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก กลุ่มผู้มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป จะมีอายุราชการค่อนข้างจะมาก จึงมีความต้องการความมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงานตลอดถึงความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มผู้มีรายได้คนอื่น

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ซึ่งสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ มีข้อเสนอแนะค่าความถี่สูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ทั้งนี้ เพราะว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคามมีความปลาบปลื้มใจเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการเห็นความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบและเป็นตัวกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงานซ้ำหรือเพิ่มขึ้น

ด้านปัจจัยต้นทุน มีข้อเสนอแนะค่าความถี่สูงสุด คือ ด้านปกครองบังคับบัญชา ทั้งนี้ เพราะว่ามีผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานควรมีนโยบายในการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ใต้กฎหมาย และข้อบังคับ ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานออกมาเป็นไปด้วยความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคามให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 3 เจ้าหน้าที่มีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องจึงควรพัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เช่น ให้โอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยการส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภทมีโอกาสพัฒนาตนเองหรือหน่วยงาน ให้มีความสำคัญกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างเสริมขวัญและกำลังใจ โดยให้รางวัลตอบแทนแก่บุคคลที่ทำงานดีเด่นให้กับหน่วยงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากร ได้แสดงความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่

1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องให้การยอมรับและเชื่อในความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการบริหารในหน่วยงาน

1.1.3 ด้านลักษณะของงาน จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 1 งานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพในงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ และควรแบ่งงานให้ตรงตามสายงานปฏิบัติและควรแบ่งแยกหน้าที่และขอบข่ายงานอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานและความชัดเจนในการทำงานมากขึ้น

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 1 เจ้าหน้าที่ที่มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรที่จะให้โอกาสเจ้าหน้าที่ แสดงความรู้ ความสามารถและมีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนด

1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จากการศึกษาพบว่า ข้อ 1 เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในการพิจารณาขั้นเงินเดือนจากความรู้ความสามารถ ของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม เพราะจะทำให้เจ้าหน้าที่มี ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณา จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 3 ผู้บังคับ บัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงาน เพื่อที่จะนำไปปฏิบัติและ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากการศึกษา พบว่า ข้อ 2 ผู้บังคับ บัญชา มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อการปฏิบัติงาน ที่รวดเร็วและทันต่อเวลาที่กำหนด และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ความสำคัญ ในการมอบหมายงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถไม่ใช่ ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากการศึกษา พบว่า ข้อ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่โดยมีการประชุมหารือให้เจ้าหน้าที่ ได้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่ตลอดจนภาระงานที่ผู้บังคับ บัญชามอบหมาย

1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 2 อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ควรจัดให้มีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพราะการที่จะทำให้ภาระงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติการจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์กร

1.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 3 การเบิกเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ที่มีความสะดวกและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรที่จะนำเสนอถึงส่วนกลางในคำตอบแทนกับการมีงานที่ปฏิบัติงานล่วงเวลาให้เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าครองชีพค่อนข้างสูง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในคราวต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนพัฒนาของเทศบาลเมืองมหาสารคามให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานดังกล่าว และนำเสนอต่อเทศบาลเมืองมหาสารคาม เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายต่อไป