

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.2 ด้านปัจจัยค้ำจุนพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 46 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ กลุ่มอายุ 36 - 45 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ปวส./ระดับอนุปริญญาและสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

และกลุ่มลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มผู้มีรายได้ 5,531 – 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและกลุ่มผู้มีรายได้ 10,000 บาท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อจำแนกด้านปัจจัย คำจุน พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและเพศชายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 46 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและ กลุ่มอายุ 26 - 35 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ปวส./ระดับอนุปริญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า พนักงานจ้างตามภารกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และกลุ่มลูกจ้างมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มผู้มีรายได้ 10,000 บาท ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และกลุ่มผู้มีรายได้ 5,531 – 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านปัจจัยคำจุนพบว่า ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะ ที่มากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผลการศึกษามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อจำแนกด้านปัจจัย พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนปัจจัยคำจุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม มีความตั้งใจให้งานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การบริหารงาน ที่เป็นระบบ ช่วยให้การงานที่ราบรื่น ปัญหาอุปสรรคในการทำงานมีน้อยเพราะมีนโยบายและการบริหารที่ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ละมุล บุตรา (2552 : 61) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับ

มาก คือแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความ
รับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน
ด้านสถานะอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับ
ความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน

ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการศึกษาที่ปรากฏดังกล่าวอาจ
เป็นเพราะ บุคลากรบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขงสิสุราช จังหวัดมหาสารคาม
มีความตั้งใจให้งานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยมีการปฏิบัติงาน
เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนและมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงานบรรลุ
เป้าหมาย เพื่อให้เกิดรู้สึกพอใจหรือภาคภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ สอดคล้องกับผล
การศึกษาของ อรรถพล สิหนาง (2550 : 51) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร พบว่าโดยภาพรวมแรงจูงใจอยู่ใน
ระดับสูง ด้านที่มีคะแนนสูงสุดตามลำดับคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน
และความรับผิดชอบ ด้านที่มีค่าคะแนนต่ำสุดคือเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ความแตกต่างส่วน
บุคคลด้านการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วน
รายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัญหาที่พบพนักงานขาด
ความรู้ความสามารถในการทำงาน การบริหารยังขาดคุณธรรมและจริยธรรม ขาดความสามัคคีใน
การทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร จากผลการศึกษาที่ปรากฏดังกล่าว
อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์
นโยบายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ การบริหารงานที่เป็น
ระบบ ช่วยให้การงานที่ราบรื่น ปัญหาอุปสรรคในการทำงานมีน้อยเพราะมีนโยบายและการ
บริหารที่ดี ละมุล บุตรา (2552 : 61) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่าระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ
ที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้าน
ลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะอาชีพ ด้าน
ความมั่นคง ในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และอยู่ใน
ระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน ซึ่งสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและ รายได้ พบว่า

เพศ ผลการศึกษาแรงจูงใจจำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ภาระงานก็ไม่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ทั้ง เพศชาย เพศหญิงพยายามแสดงความสามารถในการทำงานของตนเองอย่างเต็มความสามารถและเต็มกำลัง จึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีมาก

อายุ ผลการศึกษาแรงจูงใจจำแนกตามกลุ่มอายุ โดยรวมพบว่า ผู้ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาคือ กลุ่มผู้มีอายุ 36 – 45 ปี และกลุ่มผู้มีอายุ 26 – 35 ปี ตามลำดับ ซึ่งจากการจำแนกตามกลุ่มอายุทั้ง 3 กลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีอายุต่ำกว่าซึ่งทำให้ผู้ที่มีอายุมากกว่าได้รับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในองค์กร มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย จึงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาแรงจูงใจจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี และระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช./ปวส./อนุปริญญา ซึ่งจากการจำแนกตามระดับการศึกษาทั้ง 5 ระดับ โดยรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ปัจจัยใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เหลืออยู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันภาระค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพสูงขึ้นเป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีความต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรรถพล สีหนาง (2550 : 51) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนี้อิง จังหวัดยโสธร พบว่าโดยภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีคะแนนสูงสุดตามลำดับคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ ด้านที่มีค่าคะแนนต่ำสุดคือเงินเดือนและผลประโยชน์เหลืออยู่

ตำแหน่ง ผลการศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า พนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงาน อบต. และ ลูกจ้าง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความ

ต้องการให้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างต่อไป ซึ่งสัญญาจ้างตามภารกิจต่อสัญญาจ้างตามภารกิจและความจำเป็นของหน่วยงานซึ่งผลงานของพนักงานจ้างถือเป็นสิ่งแสดงให้เห็นว่า มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมที่จะต่อสัญญาจ้างต่อไป ซึ่งการต่อสัญญาจ้างจะต่อเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง 4 ปี ทำให้ไม่มีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนครอบครัว ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

รายได้ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,531 - 10,000 บาท มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า 10,000 บาท ซึ่งให้ทราบว่า กลุ่มผู้มีรายได้ 5,531 - 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีรายได้น้อยต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้า และการได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เพิ่มขึ้น

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีราช จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ มีข้อเสนอแนะค่าความถี่สูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ทั้งนี้ เพราะว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีราช จังหวัดมหาสารคาม ต้องการให้ งานที่ปฏิบัติได้ตรงตามมาตรฐาน ตามระเบียบ เป็นไปตามขั้นตอน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานต่อไปมีประสิทธิภาพ

ด้านปัจจัยค้ำจุน มีข้อเสนอแนะค่าความถี่สูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ทั้งนี้ เพราะว่านโยบายและการบริหารมีผลต่อความสำเร็จของงาน การปฏิบัติงานในองค์กร ต้องมีการกำหนดกรอบทิศทางการทำงานในหน่วยงานขึ้นกับนโยบายการบริหาร นโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีความชัดเจน สายการบังคับบัญชาในหน่วยงานควรมีนโยบายในการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเหมาะสม นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีราช จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 4 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสบุคลากรในหน่วยงานพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ฝึกทักษะการทำงานพัฒนาตนเองให้มีความรู้จริงในงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพประสิทธิภาพมากที่สุด

1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 4 บุคลากรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน แสดงความยินดี ยกย่องชมเชยเมื่องานประสบผลสำเร็จ

1.1.3 ด้านลักษณะของงาน จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 3 งานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ และควรแบ่งงานให้ตรงตามสายงาน ตรงตามความรู้ความสามารถ แบ่งหน้าที่และมอบหมายงานอย่างชัดเจน เหมาะสมกับงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 1 บุคลากรรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรที่จะให้โอกาสเจ้าหน้าที่แสดงความรู้ความสามารถ การพิจารณามอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน ความสามารถ และบุคลากรมีความสนใจในการปฏิบัติงาน

1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จากการศึกษาพบว่า ข้อ 2 บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาและแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน เพื่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามเฒ่าสุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 4 ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามี

การกำหนดนโยบายบริหารไว้อย่างชัดเจน พิจารณามอบหมายงาน ที่ชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 3 บุคลากรมีโอกาสนที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบปรึกษาหารือ ได้อย่างสะดวก เพื่อการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันเวลา

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 1 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร จัดกิจกรรมให้ทุกคนมีส่วนร่วม เกิดเป็นความรักความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร

1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 3 องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น อบต.นาภู ควรจัดให้มีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพราะการที่จะทำให้ภาระงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอาคารสถานที่จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน

1.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่ลูก จากผลการศึกษา พบว่า ข้อ 6 หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรงและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามควรรให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับคัดเลือกเข้าฝึกอบรมตามความเหมาะสม ตรงตามตำแหน่งงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในคราวต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาภู อำเภอขามศรีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานดังกล่าว เพื่อนำไปปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป