

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การคือกลุ่มคนที่รวมตัว มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ลักษณะขององค์การเป็นระบบเปิดที่นำสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งนำเข้า (Input) ซึ่งประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แรงงาน ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ฯลฯ ไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation process) ซึ่งก็คือวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเพื่อให้สิ่งนำเข้า (Input) ไปสู่สิ่งส่งออก (Output) ที่พึงประสงค์ และสิ่งส่งออก (Output) ดังกล่าวได้แก่ ผลิตภัณฑ์ (Product) หรือการบริการต่าง ๆ (Services) ขององค์การ (พยอม วงศ์สารศรี. 2548 : 4)

การดำเนินการขององค์การต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการดำเนินงานที่รับผิดชอบในระดับใดก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคนในองค์การ ปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับคนหรือมนุษย์ และถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์การ เป็นทรัพยากรที่ต้องได้รับการพัฒนาและบริหารให้มีคุณค่าเหมาะสมกับองค์การ เพราะความดี ความรู้ ความสามารถนั้น สามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์การ (ยูภาพร ยูภาส. 2550 : 1) องค์การที่จะสามารถปรับให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ จึงสามารถอยู่รอดได้ องค์การจึงจำเป็นต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงจะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (ยูภาพร ยูภาส. 2550 : 13)

แต่บางครั้งองค์การก็ต้องพบกับปัญหาที่บุคลากรไม่สามารถทำงานได้ตามความคาดหวัง และผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุที่องค์การจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเกิดจากการที่ตัวเองไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จหรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้ (วิธนา โกสุวรรณ. 2546 : 46)

การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งเป็นสภาวะของบุคคลที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมาย การจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามที่บุคคลทำงานให้ก้าวหน้า ดังนั้นการจูงใจของ

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร หน้าที่ของผู้บริหารคือ จะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคคลในองค์กร (ยูภาพร ยูภาศ. 2550 251)

การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในระยะที่ผ่านมาปรากฏว่ายังไม่มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากร และงบประมาณ ความก้าวหน้าสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากร และงบประมาณ ความก้าวหน้าพนักงานยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. 2547 : 129)

เทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นองค์กรที่ได้รับ การเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 ดำเนินงานครอบคลุม 2 ตำบล 12 ชุมชน ได้ดำเนินการตามกรอบกฎหมายที่บัญญัติไว้ ตามรัฐธรรมนูญแห่งอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 281 และตามพระราชบัญญัติเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ส่วนที่ 3 มาตรา 50 , 51 , 52 , 53 , 54 มีบุคลากรทั้งหมด 109 คน รับผิดชอบให้บริการประชาชนในพื้นที่จำนวน 8,361 คน และมีพื้นที่ทั้งหมด 11.04 ตารางกิโลเมตร (เทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย. 2554)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ใช้บริการของเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย และกำลังศึกษาในสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยในประเด็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีสมรรถภาพการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังข้อมูลของเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัยที่มีการสรุป ปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง (แผนอัตราค่าจ้าง พนักงานเทศบาล 3 ปี ปีงบประมาณ 2555 – 2557) ซึ่งจำเป็นต้องทราบว่าบุคลากรเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด เทศบาลมีการดำเนินการหรือกระตุ้นการทำงานสำหรับบุคลากรเทศบาลอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กร เพื่อใช้เป็นข้อมูลพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรและระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 109 คน (เทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย, 2554)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727) จำนวน 86 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามกรอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 ; อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ, 2550 : 256 - 258) โดยจำแนกปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 5 ด้าน ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ

- 2.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) 9 ด้าน ประกอบด้วย
 - 2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
 - 2.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 - 2.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
 - 2.2.6 ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - 2.2.7 ด้านสถานะของอาชีพ
 - 2.2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
 - 2.2.9 ด้านความมั่นคงในงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ใช้ขอบเขตพื้นที่ คือ เทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

4. ขอบเขตด้าน ตัวแปร

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ใช้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการศึกษา คือ

- 4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) หมายถึง คุณลักษณะของประชากร ได้แก่
 - 4.1.1 ระดับการศึกษา
 - 4.1.2 ประเภทบุคลากร
 - 4.1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่
- 4.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย
 - 4.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 5 ด้าน ประกอบด้วย
 - 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - 2) ด้านการยอมรับนับถือ
 - 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
 - 4) ด้านความรับผิดชอบ

5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4.2.2 ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) 9 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
- 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 6) ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 7) ด้านสถานะของอาชีพ
- 8) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 9) ด้านความมั่นคงในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เทศบาลตำบล หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง เทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

บุคลากรเทศบาล หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำในเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

- 1 พนักงานเทศบาล หมายถึง กลุ่มข้าราชการ พนักงานสามัญและลูกจ้างประจำ
- 2 พนักงานจ้าง หมายถึง พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดเวลา สามารถแก้ปัญหาในการทำงาน ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย ทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะไม่ได้ค่าล่วงเวลาก็ตาม มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจมากกับหน้าที่ปฏิบัติอยู่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ประกอบด้วย มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ สามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นมีความเป็นธรรม ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง มีความรับผิดชอบที่ตรงกับความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งจำเป็นที่ต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจหากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง นโยบายมีความชัดเจน นโยบายของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความชัดเจนของการสั่งการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีทศสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี มีโอกาสที่จะพบปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม และผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใสศรัทธา

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานเพียงพอ หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน และหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสม และการเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็ว

2.6 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ การมีโอกาสนในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสนในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร และการมีโอกาสนในการขยายเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

2.7 ด้านสถานะของอาชีพ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี และความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ และความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

2.9 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำเสนอผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม และหน่วยงานอื่นที่สนใจดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น