

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยขอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดมหาสารคาม ปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 35 -
40 ปี วุฒิการศึกษาระดับ ปวส. มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าฝ่าย/แผนก ระดับ 3-6
และอายุการทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 6-10 ปี

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัย พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แยกเป็นปัจจัยจูงใจ โดยเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อย ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จ
ของงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ

ส่วนปัจจัยค้ำจุน โดยเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคลด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน และด้านการปกครองและบังคับบัญชา

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ในจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติการและอายุการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า

3.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้าน ความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานและด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3.2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะของงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความ

คิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ถือว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบด้านการปกครองบังคับบัญชาและ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ถือว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาต่ำสุด แยกในแต่ละด้าน ดังนี้ คือ

4.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ควรมีการยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล และภายในองค์กรให้มีการแสดงออกด้วยมิตรภาพไมตรีที่ดีต่อกัน

4.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ควรมีการส่งเสริมพนักงานให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และควรมีการพิจารณาความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม

4.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

4.5 ด้านลักษณะของงาน พบว่า ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นทีม และควรส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานตรงเวลาและตรงต่อหน้าที่

4.6 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคี

4.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ควรมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ควรส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การไปศึกษาดูงาน

4.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ควรมีการจัดอบรมพัฒนาจิตใจให้กับบุคลากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

4.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ควรให้มีการมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นคุณประโยชน์แก่องค์กรบริหารส่วนตำบลและควรมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริม ฯ จัดฝึกอบรม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลได้ 2 ประเด็น ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม แยกเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Barnard and Synderman. 1959 : 113-119) โดยการที่บุคลากรได้รับผลลัพธ์ในทางบวกในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้ จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่า บุคลากรยังไม่มีภาวะภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ผู้บังคับบัญชายังไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นรวมทั้งข้อเสนอแนะ นอกจากนั้นการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานไม่มีความยุติธรรม ไม่มีการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ลักษณะงานไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ การทำงานไม่มีโอกาสปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา รวมถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่เป็นไปด้วยดี หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานไม่เป็นสัดส่วน ติดต่อยาก หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อศึกษาต่อไม่มีความยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้มีการร่วมแรงร่วมใจ และเกิดความรัก ความสามัคคีมากขึ้น และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิซา แหยมมัน (2550 : 58) ได้ศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัด พิษณุโลก พบว่า พนักงานเทศบาลตำบล จังหวัด

พิษณุโลก มีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับ ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552 : 92) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีอยู่ใน ระดับมาก และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550 : 70-71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม” ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบทางสถิติพบว่า

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายเดียวกันและมีระบบงานภายใต้หลักการบริหารเดียวกัน โดยมีได้แบ่งแยกการปฏิบัติงานตามเพศชายหรือเพศหญิง

จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุภัญญา กำจร (2551 : 115) พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันของเพศ พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วงอายุหรือวัยที่ต่างกันทำให้มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ ความคิดเห็นที่ไม่เหมือนกัน

จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550 : 65) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าด้านกลุ่มอายุที่ต่างกัน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550 : 73) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันของระดับการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมไม่แตกต่างกันบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานในระดับผู้อำนวยการและหัวหน้าส่วนมีลักษณะงานที่ไม่เหมือนกันกับตำแหน่งงานในระดับพนักงานปฏิบัติการ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจึงแตกต่างกัน

จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ พันธุ์ รหมจารี (2550 : 94) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโพนพิสัยจังหวัดหนองคาย ที่มีความแตกต่างกันด้านตำแหน่ง โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีอายุการทำงานที่ไม่

เหมือนกันทำให้การปฏิบัติงานนั้นแตกต่างกันเพราะบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยไม่สามารถแก้ไขปัญหาและไม่กล้าตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ กนกพร แสงไกร (2553:101) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

- 1.1 ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงาน
- 1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ
- 1.3 ผู้บังคับบัญชาควรทำงานตามนโยบายและแผนพัฒนาและควรกำหนดหลักในการบริหารงานให้ชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม
- 2.2 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น
- 2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม