

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาพหุสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษา พหุสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลได้ ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.2 ด้านปัจจัยก้ำกัณ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .104 - .806 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่

ด้านการยอมรับนับถือกับตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่กับด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3. ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจำนวนความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้ ควรส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ควรยอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงส่วนรวมและประโยชน์ประชาชนเป็นอันดับแรก ควรมีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ให้มีความสะดวกรวดเร็ว ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่แต่ละด้าน โดยเน้นวิทยากรที่มีความชำนาญและมีวิธีการถ่ายทอดที่เข้าใจง่าย ควรให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ควรมีความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติ ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามกำหนด ควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ควรมีความสามัคคีในองค์กร และควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมีประเด็นสำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ ดังนี้

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ระดับ

ปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีแรงจูงใจอยู่ระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีความต้องการด้านปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ทั้งนี้อาจจะเป็นไปได้ว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจต่อ งานมากเพราะว่า ผู้บริหารทุกระดับมีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีหลักในการใช้ ศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์การ การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่น ทำให้รู้วิธี จะสนองความต้องการของคน และกลายเป็นคนที่รู้ใจคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การเสริมสร้าง แรงจูงใจในการทำงานที่ดี เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน ได้เสนอไว้ว่า แรงจูงใจมี ความสำคัญต่อการทำงาน (Components of permannce) ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาด ไป การทำงานก็ จะมีปัญหา อย่างไรก็ตามถ้าบุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนา ความสามารถของพวกเขาด้วย การฝึกอบรมและการสอนงาน และถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการ แก้ปัญหาของผู้บริหารมากขึ้นเพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และ ผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งท้าทายที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อ ผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมุน บุตรา (2552 : 46) ได้ศึกษา แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน เขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ วิธีการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน

2. การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05

จากศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง .016 - .806 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือกับตัวแปรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .806 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่กับด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .765 รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .764 และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับด้านนโยบายและการบริหาร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .104

ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเกรเกอร์ ได้เสนอสมมุติฐานความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนในองค์การเป็น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (ขงยูท เกษสาคร. 2541 : 71)

1. ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ ดังนี้

1.1 โดยปกติวิสัยแล้วคนไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลบหลีกเลี่ยงการทำงานทันที

1.2 เพราะเหตุที่คนนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนชอบจะถูกบังคับสั่งการ และมีบทลงโทษอันเป็นการจูงใจทางลบไว้ เพื่อให้พวกเขามีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

1.3 คนโดยทั่วไปชอบให้มีผู้แนะนำ ไม่อยากมีความรับผิดชอบ ไม่มี ความพยายามที่จะพัฒนาตนเองหรือไม่มีความทะเยอทะยาน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แต่ต้องการความปลอดภัยความมั่นคงในอาชีพการงานชอบทำงานเบาๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนสูง

2. ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ดีไว้ ดังนี้

2.1 โดยปกติวิสัยแล้วคนรักที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ

2.2 เพราะเหตุที่คนชอบทำงานและมีความรับผิดชอบ จึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จการควบคุมภายนอกและการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3 ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม คนจะเกิดการเรียนรู้การยอมรับและอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

2.4 คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิดทักษะ เทคนิควิธีการทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นเป็นลำดับ

2.5 มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาองค์การ

2.6 ภายใต้สภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่นี้ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

3. การศึกษาข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม ได้ให้ข้อเสนอแนะ เรียงลำดับจำนวนความถี่จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ควรส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ควบคุมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และควรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงส่วนรวมและประโยชน์ประชาชนเป็นอันดับแรก

ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการที่จะพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง เพื่อนำมาพัฒนางานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในพื้นที่ต่อการทำงานที่ยึดมั่นกับประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ

ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ กัณยา สุวรรณแสง (2542 : 104-105) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น ดังนี้

3.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical motivation) เป็นแรงจูงใจที่เนื่องมาจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่าย และความ

ต้องการทางเพศ ซึ่งตามธรรมชาติร่างกายของพวกเราจะพยายามควบคุมรักษาสภาวะภายในของร่างกายให้อยู่ในสภาพปกติอยู่เสมอ เมื่อร่างกายถูกรบกวน จะพยายามให้กลับสู่สภาวะปกติโดยอัตโนมัติก็จะเกิดแรงจูงใจให้ทำกิจกรรม เพื่อขจัดหรือลดการรบกวนเหล่านั้นอีกด้วย เช่น เมื่ออากาศร้อนคนก็จะหลบอยู่ในบริเวณที่อากาศเย็นๆ เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจทางกาย

3.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motivation) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลัง คือ เกิดจากการเรียนรู้ เช่น เด็กร้องไห้เพราะความหิวหรือเกิดอาการไม่สบาย อันเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจทางร่างกาย แต่เมื่อร้องไห้แล้วแม่หรือพี่เลี้ยงก็จะมาจัดการให้ความต้องการทางด้านร่างกายให้ได้รับการตอบสนอง เกิดความพอใจ เมื่อเด็กได้เรียนรู้ว่าถ้าร้องไห้ก็จะมีคนเข้ามาหา ดังนั้น ในการร้องไห้ครั้งหลังๆ อาจจะไม่เกิดแรงจูงใจทางกายก็ได้ เด็กอาจจะไม่ยอมอยู่ตามลำพังเป็นเวลานานๆ เมื่อถูกปล่อยให้อยู่ตามลำพังก็จะร้องไห้ เพื่อให้คนมาหา การร้องไห้ในทำนองนี้จึงเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการทางด้านสังคม หรือแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางสังคมนี้อาจเรียกได้ว่าเป็น Acquired need หรือ Learned

3.3 แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal motives) หมายถึง แรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวคนเราซึ่งจะแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน ซึ่งมีรากฐานมาจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพหุสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.52$) จึงควรดำเนินการ ดังนี้

1. ควรสนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ควรพิจารณาด้านสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อชดเชยเงินเดือนและค่าจ้าง เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเป็นแรงกระตุ้นเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน

3. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการมีควรให้มีความรวดเร็ว
4. ควรพิจารณาความดีความชอบให้มีความเป็นธรรม
5. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายให้มีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ
6. ควรส่งเสริมจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้กับเจ้าหน้าที่ใน

หน่วยงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ด้านการยอมรับนับถือกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ .806 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่กับการปกครองบังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .765 รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับด้านนโยบายและการบริหาร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .104 ดังนั้น ผู้บริหารต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาตนเองและทำให้รู้วิธีจะสนองความต้องการของคนอื่น ได้ดี อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบประเด็นที่ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ควรส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์
2. ควรยอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
3. ควรปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงส่วนรวมและประโยชน์ประชาชนเป็นอันดับแรก
4. ควรมีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้มีความสะดวกรวดเร็ว
5. ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม

6. ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่แต่ละด้าน โดยเน้นวิทยากรที่มีความชำนาญและมีวิธีการถ่ายทอดที่เข้าใจง่าย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY