

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัด พบว่า ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ สถานภาพ และส่วนงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้ ควรจะมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา ควรจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ควรจะเปิดโอกาสที่

จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ขั้นตอนในการการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการควรมีความสะดวกมากกว่านี้ ควรจะมีการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ควรจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ชัดเจน และควรจะมีการความจริงใจต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

## อภิปรายผล

จากการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นที่น่าอภิปรายดังนี้

**สมมุติฐานข้อที่ 1** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาที่พบจึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งในเรื่องของผลตอบแทนและในแต่ละปีก็มีโบนัสเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจากผู้บังคับบัญชากับสมาชิกในหน่วยงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานก็มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับสุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพหนอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่ามีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเกาะกา จังหวัดลำปาง

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกูลมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวมมีความตั้งใจในระดับมาก

**สมมุติฐานข้อที่ 2** บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากร และเทศบาลที่สังกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในด้านๆ ทั้ง 10 ด้าน เป็นปัจจัยจูงใจและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างเพศหญิง กับเพศชายจึงไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าจำแนกตามเพศ พบว่ามีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับพระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษพบว่า จำแนกตาม เพศบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไม่สอดคล้องกับ สุพิชฌาย์ หาระมี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหสัมพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสุกัญญา กำจร

(2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนที่มีอายุมากไม่ค่อยมีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเท่ากับคนที่มีอายุน้อยซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ล่าช้า ในส่วนของสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญธิดา ประโยชริด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตาม เพศ ที่แตกต่างกัน พบว่าแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ และสุกัญญา กัจจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าจำแนกตามเพศ ประเภทพนักงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานต้องปฏิบัติตามภายใต้นโยบายการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด, พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 โดยกฎหมายนี้ก่อให้เกิดคณะกรรมการเพื่อดูแลการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนและการลงโทษพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ระดับ คือ หนึ่งระดับชาติซึ่งมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สองคณะกรรมการกลางซึ่งดูแลบุคลากรแต่ละประเภทท้องถิ่น และสามคณะกรรมการจังหวัดเพื่อดูแลบุคลากรในจังหวัด เรื่องการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นได้ตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแลโดยเฉพาะ ต้องดำเนินงานภายใต้การควบคุมดูแล ของผู้บริหารท้องถิ่น ที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม จึงอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญฐิตา ประโยชริศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ และพระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่าเมื่อจำแนกตาม เพศ ที่แตกต่างกัน พบว่าแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ และสุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าจำแนกตามเพศ ประเภทพนักงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสถานะของบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีสถานะของบุคลากรแตกต่างกันนั้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจะพบว่า บุคลากรที่มี สถานะของบุคลากร เป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวนั้นมี แรงจูงใจในด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องนั้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับสุพิชฌาย์ ทาระมี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี จำแนกตาม ตำแหน่งพบว่า มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพหนอง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเทศบาลที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้บุคลากร จะปฏิบัติงานในเทศบาลที่แตกต่างกัน แต่แรงจูงใจใน ด้านความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ปัจจัยค่าจ้าง นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ย่อมเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่เหมือนกัน ผลการศึกษา สอดคล้องกับ พระมหาพิเชษฐ พลสวัสดิ์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตที่แตกต่างกัน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไม่สอดคล้องกับสุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีองค์การบริหาร

ส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ข้อมูลเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลของการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ข้อ มีดังนี้

1.1.1 ข้อค้นพบจากการศึกษา ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.31$ ) จึงมีข้อเสนอแนะควรดูแลเป็นพิเศษในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือน สวัสดิการ โบนัสต่างๆ กระทั่งการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.1.2 ข้อค้นพบจากการศึกษา การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ( $\bar{X} = 3.35$ ) จึงมีข้อเสนอแนะผู้บริหาร ต้องเปิดโอกาส และให้เวลากับผู้ได้บังคับบัญชา ได้เข้ามา พบปะ ประชุมปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้อย่างสะดวก

1.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลของการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากรและเทศบาลที่สังกัดที่แตกต่างกัน พบว่า แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อายุ สถานะของบุคลากรและเทศบาลที่สังกัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.2.1 ควรให้ความสำคัญ กับบุคลากรทุกคน ในองค์กรเท่า ๆ กัน ไม่ว่าบุคลากร จะอยู่ในช่วงอายุ สถานะใด

1.2.2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรรักและสามัคคี โดยการให้ทำงานเป็นทีม

1.3 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 จากผลของการวิจัย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.3.1 ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน และจัดคนให้เหมาะสมกับงาน

1.3.2 ผู้บริหารควรให้โอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมสำหรับบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในอาชีพ

1.3.3 ควรปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของบุคลากร โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป และให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปหากต้องการทราบรายละเอียดต่างๆ ของข้อมูลเชิงลึก ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อหาปัจจัยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

2.2 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ เพราะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น เพื่อที่จะนำข้อมูล ไปปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยด้านดังกล่าวต่อไป