

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ในครั้งนี้ ผู้ศึกษานำมาสรุป อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การศึกษา
2. ประชากร
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการศึกษา
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

ประชากร

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาทั้งกลุ่มประชากรของบุคลากรทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 40 คน ได้แก่

- | | |
|-------------------------|-------------|
| 1. พนักงานส่วนตำบล | จำนวน 18 คน |
| 2. ลูกจ้างประจำ | จำนวน 1 คน |
| 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน 17 คน |

4. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยก้ำจุน 6 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง และด้านความมั่นคงของอาชีพ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นคำถามแบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้เป็นเชิงพรรณนา

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองกรรมการบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำกัณ เป็นปัจจัยทำให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำกัณ พบว่าด้านความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า ระดับแรงจูงใจเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยก้ำกัณ พบว่าระดับแรงจูงใจเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความมั่นคงของอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายและการบริหารงานตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยการที่บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยการที่บุคลากรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เป็นอันดับหนึ่ง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยการที่บุคลากรได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เป็นอันดับหนึ่ง ด้านความรับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยการที่บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เป็นอันดับหนึ่ง ด้านลักษณะงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยงานที่

บุคลากรปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เป็นอันดับหนึ่ง

เมื่อพิจารณาปัจจัยคำจูน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีความชัดเจน ในระดับมาก เป็นอันดับหนึ่ง ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยการใช้บังคับบัญชา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมาก เป็นอันดับหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยการมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี และ เพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้อย่างดี เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมาก เป็นอันดับหนึ่ง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยการเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมาก เป็นอันดับหนึ่ง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยบุคลากรได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง ด้านความมั่นคงของอาชีพ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยการที่บุคลากรมีความภูมิใจในอาชีพ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมากที่สุด เป็นอันดับหนึ่ง

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\mu = 3.61$)

เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\mu = 3.64$) และปัจจัยคำจูนมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมาก ($\mu = 3.59$)

เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยเชิงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.87$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.84$) ด้านความรับผิดชอบ มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.74$) ด้านการยอมรับนับถือ มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.45$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$) จากการพิจารณาเป็นรายข้อในด้านปัจจัยเชิงใจ พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน บุคลากรเห็นว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\mu = 3.87$) ในประเด็นบุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.25$) ส่วนการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน และสามารถแก้ไขปัญหาคือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ เป็นแรงจูงใจในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนย่อมต้องการความสำเร็จ ความภาคภูมิใจที่เป็นปัจจัยหลักในการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อประสบผลสำเร็จย่อมได้รับการยกย่อง และยอมรับจากหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

ด้านการยอมรับนับถือ บุคลากรเห็นว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\mu = 3.45$) โดยการที่บุคลากรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตนเอง และเพื่อนร่วมงานยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของบุคลากร ก็เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก แสดงว่าบุคลากรต้องการความร่วมมือ ความคุ้นเคย ความเป็นกันเอง ในการทำงานภายในองค์กร ระหว่างเพื่อนร่วมงานและระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง เป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้ดี และทำให้งานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\mu = 3.32$) โดยการที่บุคลากรได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เป็นแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนบุคลากรได้รับการสนับสนุนจาก

ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาองค์ความรู้ และศึกษางานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ และบุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรให้โอกาสและการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและควรพิจารณาความดีความชอบการประเมินผลในการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีความต่อเนื่องและเป็นธรรมอย่างสูงสุด เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ทั้งนี้เพื่อจะได้เสริมสร้างการทำงานอย่างเต็มศักยภาพให้แก่หน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่น และตอบสนองความต้องการประชาชนได้เป็นอย่างดี

ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรเห็นว่าด้านความรับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\mu = 3.74$) โดยการที่บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนบุคลากรได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการพิจารณาสั่งการในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีอิสระเสรีภาพในการตัดสินใจ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง นั้นย่อมแสดงว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายซึ่งตรงกับความสนใจ และความถนัด จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจุบันพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น บางส่วนยังขาดความรับผิดชอบในงานที่ตัวเองได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดการเกี่ยงงานในการปฏิบัติ ทำให้ประสิทธิภาพ และผลสำเร็จของงานก็มีคุณภาพน้อยลง ทำให้บุคลากรในองค์กรเห็นว่าหากบุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเองมากขึ้น ดังนั้นแล้ว การติดตาม ตรวจสอบ และวิเคราะห์การปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้ผู้บังคับบัญชา ตามสายงานที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จะทำให้บุคลากรเพิ่มความรับผิดชอบ รวมไปถึงการวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถของบุคลากรกับงานที่ได้รับมอบหมายก็จะทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มใจ และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านลักษณะของงาน ที่บุคลากรเห็นว่าด้านลักษณะงาน มีแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานในระดับมาก ($\mu = 3.84$) ซึ่งงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ก็เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากว่า เมื่อบุคลากรมีความรู้

ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และมีความถนัด ในงานที่ปฏิบัติ การจะปฏิบัติงานได้ดี ลักษณะงานนั้นต้องมีส่วนที่จะส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น รวมทั้งงานจะต้องมีความท้าทาย ที่จะกระตุ้นให้บุคลากรมีความอยากรู้อยากเห็นในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ ได้ใช้ประสบการณ์ ความรู้ แนวคิดที่สร้างสรรค์ หลากหลาย ตื่นเต้น และงานนั้น ควรมีความชัดเจนในรายละเอียดของงานทำให้การทำงานอยู่ในกรอบ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน บุคลากรจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และประสบผลสำเร็จ ดังนั้นแล้ว การเสนองานของผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติ ควรเป็นเรื่องที่ท้าทายความสามารถ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ แปลกใหม่ ไม่ใช่งานประจำเพียงอย่างเดียว ซึ่งลักษณะการทำงานทั่วไปในองค์กร ส่วนใหญ่จะทำงานประจำ ตามภาระงานหน้าที่ งานกิจกรรม โครงการก็เป็นเรื่องเดิม ๆ

เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านความมั่นคงของอาชีพ มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.80$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.75$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.72$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.58$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.57$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ($\mu = 3.13$) จากการพิจารณาเป็นรายชื่อในด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า

ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\mu = 3.57$) ทั้งประเด็นนโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีความชัดเจน สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่งานและตรวจตรา การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ การสั่งการและการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ล้วนเป็นแรงจูงใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า การปฏิบัติงานในองค์กร หรือหน่วยงานใด ต้องมีการกำหนดกรอบและทิศทางการทำงานในหน่วยงาน ขึ้นกับนโยบายการบริหารในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บังคับบัญชา หรือสายงานการบริหารในหน่วยงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\mu = 3.72$) โดยที่บุคลากรเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ ความสามารถในการบริหาร เป็นอย่างดี ให้อิสระในการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง และเปิดโอกาสให้

บุคลากรมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ล้วนเป็นแรงจูงใจในระดับมาก ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\mu = 3.58$) ทั้งการมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วดี เพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดี มีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร ผู้บังคับบัญชามีทริยาสุภาพนุ่มนวลต่อบุคลากรเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ล้วนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น ควรที่การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ให้มีการกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่อบุคลากร ประการที่สำคัญคือผู้บริหารต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็นสำคัญ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\mu = 3.75$) ซึ่งการเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก หน่วยงานมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน มีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ล้วนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต้องมีการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้สภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ เช่น โครงการ 5 ส. โดยมีการทำกิจกรรมร่วมกันทุกวันศุกร์ของสัปดาห์ การทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\mu = 3.13$) โดยบุคลากรได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ มาก ส่วนการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และสนับสนุนในการได้รับผลประโยชน์ต่างๆ จากสวัสดิการ เช่น โบนัส การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว เงินเดือนที่บุคลากรได้รับเพียงพอ กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง)

ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่ร้อยละ 37.5 มีอัตราเงินเดือน 7,001-9,000 บาท และร้อยละ 25 มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 11,001 บาท ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าบุคลากรได้รับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมกับวุฒิและตำแหน่งเพียงพอและเหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจ จึงเป็นปัจจัยที่มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จากที่กล่าวมา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง องค์กรบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น ต้องดำเนินการพิจารณาอัตราการเพิ่มขึ้นเงินเดือนของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ให้มีความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เช่น ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง โบนัส สวัสดิการต่างๆ ให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ หรือการจัดทำโครงการหรือกิจกรรม เช่น โครงการจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการ ให้มีการซื้อขายหมุนเวียนเงินและมีการปันผลในแต่ละปี เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานมีรายได้เพิ่มขึ้น

ด้านความมั่นคงของอาชีพ เป็นแรงจูงในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\mu = 3.80$) โดยการที่บุคลากรมีความภูมิใจในอาชีพ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมากที่สุด บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมาก และ ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับปานกลาง จากที่กล่าวมา องค์กรบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น มีการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลทรายมูล พบว่า บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น อยากให้บุคลากรในมีความรักและสามัคคีกัน ความร่วมมือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันของบุคลากรในหน่วยงาน มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงในการทำงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น ในลำดับ

ถัดมา คือ บุคลากรในองค์กรควรอยู่กันแบบพี่น้อง พูดยุติปริศนาหรืออย่างมีเหตุผล ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และพนักงานระดับล่าง ทั้งนี้เนื่องจากว่า การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องอยู่บนพื้นฐาน บุคคลที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการที่ดี และบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยเหลือเกื้อกูล การประสานงานที่ดี ความสามัคคีในหมู่คณะ การทำงานเป็นทีม จึงจะมีประสิทธิภาพ ที่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีความสุข และส่งผลให้ผลงานที่ปฏิบัติออกมามีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ รวมไปถึงความพร้อม ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในด้านอาคารสถานที่ การจัดสวนหย่อม สภาพแวดล้อมร่มรื่น น่าอยู่ สถานที่สะดวก สบาย สะดวกต่อการมาติดต่องาน ห้องทำงานเป็นระบบระเบียบ อันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีการมอบหมายงานให้ชัดเจนเพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ นอกจากนี้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ยังเห็นว่า ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของงานที่สำเร็จ การเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานแห่งใหม่ การทำงานที่ท้าทาย ความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน การตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ดี ทুমเท และการประสานงานแต่ละฝ่าย ควรปริศนาหรือกันให้มาก เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ครั้งนี้ โดยภาพรวมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ยังมี จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรต้องปรับปรุงและดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่นให้มากขึ้น ดังนี้

1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรให้โอกาสและการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและควรพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีความเป็นธรรมอย่างสูงสุด เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ทั้งนี้เพื่อจะได้เสริมสร้างการทำงานอย่างเต็มศักยภาพให้แก่หน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่นและตอบสนองความต้องการประชาชนได้เป็นอย่างดี

1.2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ต้องดำเนินการพิจารณาอัตราการเพิ่มขึ้นเงินเดือนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เช่น ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง โบนัส และสวัสดิการต่างๆ ให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ หรือการจัดทำโครงการหรือกิจกรรม เช่น โครงการจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการ ให้มีการซื้อขายหมุนเวียนเงินและมีการปันผลในแต่ละปี ให้บุคลากรในหน่วยงานมีรายได้เพิ่มขึ้น เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาหวังว่า ข้อมูลจากการศึกษาที่ค้นพบในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แก่ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น และผู้ที่ได้ศึกษา ดังนั้นเพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการศึกษารั้งต่อไปผู้ศึกษาเห็นควรให้ทำการศึกษาในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 เห็นควรให้ทำการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอคำม่วง จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่แจ่มแจ้งรายละเอียดให้มีความชัดเจนมากขึ้น

2.2 เห็นควรให้ทำการศึกษาประสิทธิภาพและศักยภาพในการบริหารจัดการด้านบุคลากรของผู้บริหารท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอคำม่วง จังหวัดขอนแก่น เพื่อที่จะได้ทราบถึงข้อมูลประสิทธิภาพและศักยภาพในการบริหาร เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรต่อไป

2.3 เห็นควรให้ทำการศึกษากลยุทธ์ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอคำม่วง จังหวัดขอนแก่น เพื่อที่จะได้กลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

