

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสงขลา*

ว่าที่ ร.ต. อรรถพล ผลกล้า**

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การขับเคลื่อนนโยบายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบความสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ หรือดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นได้นั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายปัจจัยด้วยกัน มิได้เกิดจากการมีผู้บริหารที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ หรือการมีงบประมาณเพียงพอตามความต้องการเท่านั้น บุคลากรก็เป็นส่วนที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามแผนงานโครงการ นโยบายของท้องถิ่นที่ได้มีการกำหนดเป็นแผนระยะสั้นหรือระยะยาวไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร เพราะข้าราชการจะปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสงขลา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กร ได้แก่ สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีบุคลากรทั้งสิ้น 60 คน มีพื้นที่ในการบริหารจัดการประมาณ 33.92 ตารางกิโลเมตร แบ่งเป็น 8 หมู่บ้าน มีประชากรประมาณแปดพันคน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร ถือเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความโดดเด่นในการบริหารจัดการแห่งหนึ่ง และมีผลงานอันเป็นที่ประจักษ์อาทิเช่น ได้รับรางวัลชนะเลิศตำบลดีเด่น ประจำปี 2543 จากกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, ได้รับรางวัลธรรมาภิบาล ปี 2547 และ ปี 2548 จากกระทรวงมหาดไทย, ได้รับรางวัลตำบลพัฒนาดีเด่นด้านการศึกษา ของสภาการศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2548 โดยกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ซึ่งแสดงถึงความสามารถ

* บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสงขลา โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.พีระพงศ์ ภัทศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

** นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต โครงการศึกษาพิเศษ สำหรับนักบริหารรุ่นที่ 19
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม และที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ บุคลากรทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

จากผลการดำเนินงานข้างต้นสามารถบ่งบอกได้ถึงการมีศักยภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ซึ่งองค์ประกอบของความสำเร็จในการดำเนินงานไม่สามารถสำเร็จได้เพียงเพราะความมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หรือการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่ดีเท่านั้น เพราะผู้ที่นำแผนยุทธศาสตร์ หรือนโยบายของทางผู้บริหารไปปฏิบัติก็คือบุคลากรในองค์กร เมื่อศึกษาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ปรากฏว่าองค์กรมีภารกิจที่หลากหลายและซับซ้อนมาก ซึ่งเป็นความรับผิดชอบและหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามทุกคนที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างหนักหน่วง และอาจจะต้องเสียสละเวลาเพื่อองค์กร

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่ง ที่ภาครัฐควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีใจรักในการให้บริการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด (ศุภจิรา จันทร์อารักษ์, 2551)

ดังนั้นจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ตลอดถึงแนวทางในการพัฒนา ด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการวิจัยและวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Research) อาศัยข้อมูลเอกสารที่เน้นทางด้านเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาโดยการจัดทำแบบสอบถาม โดยประชากรที่ใช้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน ทำการเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 21- 22 เดือน พฤษภาคม 2562 ได้แบบสอบถามที่คืนมาทั้งสิ้น 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามขั้นตอน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ โดยหา ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการแปลผลซึ่งสามารถคำนวณจากสูตรดังต่อไปนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนน} &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75\end{aligned}$$

ดังนั้น ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นแต่ละระดับเท่ากับ 0.75 ผู้วิจัยจึงกำหนดแบ่งระดับแรงจูงใจ ตามเกณฑ์การแปลผลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผลการศึกษา พบว่า เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.0 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 30.0อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี 41 ปีขึ้นไป - 50 ปี ร้อยละ 46.7 การศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 63.3

ประเภทตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประจำร้อยละ 65.0 และรายได้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 38.5

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า

ด้านปัจจัยจูงใจ เห็นด้วยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เห็นด้วยสูงสุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เห็นด้วยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นอย่างอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เห็นด้วยสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ด้านความรับผิดชอบ เห็นด้วยสูงสุด คือ ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบโครงการพิเศษที่มีใช้งานในหน้าที่ประจำ เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ด้านความก้าวหน้า เห็นด้วยสูงสุด คือ ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม และตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมตำแหน่งหรือสายงานอื่น เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ทั้ง 2 ข้อ

ปัจจัยค้ำจุน เห็นด้วยสูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ด้านนโยบายและการบริหาร เห็นด้วยสูงสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ด้านการปกครองบังคับบัญชา เห็นด้วยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในธรรมเนียมในการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เห็นด้วยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง เห็นด้วยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน เห็นด้วยสูงสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรมีทัศนคติที่ดีเห็นงานที่ทำเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวเข้าหากันได้เป็นอย่างดี มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีทัศนคติต่องานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม รวมไปถึงผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและมักจะชมเชยแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองมีความชำนาญ ซึ่งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงทำให้บุคลากรสามารถแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

4. ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ บุชบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ บุชบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจุไรรัตน์ โขติรัตน์ (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของบุคลากร บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน มองเห็นความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่

6. ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ กับ บุชบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจุไรรัตน์ โขติรัตน์ (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสบุคลากรสามารถที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร รวมไปถึงการที่ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายขององค์กรที่มีความชัดเจน

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมในการมอบหมายงานให้แก่ และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรมีทัศนคติที่มีการยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ก่อให้เกิดให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และบุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติงานกันได้เป็นอย่างดี

9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ บุชบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคลอง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากมีสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการเดินทางไปปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปได้อย่างสะดวกสบาย ทำให้เกิดความรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน

10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ บุชบา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคลอง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่ขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบของบุคลากรแล้ว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

เชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในอันดับสุดท้ายถึงแม้จะมีระดับ

ความพึงพอใจอยู่ในระดับดี ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับบุคลากรถึงข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากร รวมถึงการให้ความชอบธรรมแก่บุคลากรในด้านผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อเป็นการป้องกัน และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

2. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในอันดับรองสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรร่วมกับบุคลากรในการคิดค่านิยมองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กรขึ้นให้เป็นไปในรูปแบบของแผนพัฒนาระยะสั้น หรือระยะยาวขององค์กร ในด้านการสร้างค่านิยมที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์

เชิงปฏิบัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน หรือจัดอบรมดูงานที่มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความสนิทสนมกันมากขึ้น เพื่อสร้างบรรยากาศภายในที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กษิณ รักษา. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.

ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กาทิพย์ ศิริชมพู่. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ

โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กันตยา เพิ่มผล. (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

จิรนนท์ บรรจงภาค. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- ชาชีวัฒน์ ศรีแก้ว. (2544). *พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และระเบียบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). *องค์กรและการปกครอง*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุษบา เชิดชู. *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปรีดีดีลิก. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์. (2544). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมวิชาการ.
- วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงาน กระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.