

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 315 คน พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 และเพศหญิง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 39.37 รองลงมา มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 มีรายได้ระหว่าง 15,290 – 20,040 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 38.41 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 20,360 – 25,190 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 8 – 15 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 53.02 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 16 – 25 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.82$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.74$) ด้านลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.74$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.71$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

($\bar{X} = 3.70$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.68$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การมีความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.78$) ผู้บริหารในองค์กรของท่านให้คำชมเชยเมื่อบุคลากรทำงานได้ความสำเร็จเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.73$) และการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ทำไปแล้วนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ เพื่อนร่วมงานเชื่อถือและศรัทธาในตัวท่าน ($\bar{X} = 3.75$) ผู้บริหารในองค์กรยอมรับในความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.71$) และความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับในการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.78$) การปฏิบัติงาน ในองค์กรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน มีความท้าทายความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.73$) และงานที่ได้รับหมายหมายตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.79$) การมีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษหรืองานที่สำคัญ ๆ ($\bar{X} = 3.74$) และการได้รับมอบอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

2.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.75$) การได้รับการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ ($\bar{X} = 3.63$) และท่านมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

2.6 ด้านเงินเดือน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.77$) การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเป็นธรรมสำหรับทุกคน ($\bar{X} = 3.74$) และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

2.7 ด้านนโยบายและการบริหาร บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารใช้วิธีการมอบหมายงานภายในองค์กรของท่านอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.85$) ผู้บริหารองค์กรท่านได้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 3.83$) และบุคลากรในองค์กรของท่านมีการประสานงานกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารองค์กรของท่านมีความเป็นกันเองทำให้อบอุ่นใจในขณะที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อท่านได้รับความเดือนร้อน เพื่อร่วมงานได้ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.74$) และผู้บริหารองค์กรท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ องค์การของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.85$) การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณขององค์การบริหารส่วนตำบลถูกสุขลักษณะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.83$) และอาคารอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอกับความต้องการ ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

2.10 ด้านการปกครองบังคับบัญชา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารในองค์การของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.78$) ผู้บริหารในองค์การของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.74$) และผู้บริหารในองค์การของท่านเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

3. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความสามัคคี ($\bar{X} = 3.81$) ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.76$) และด้านความผูกพันกับองค์การ ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ ดังนี้

3.1 ด้านความผูกพันกับองค์การ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การจะไม่ย้ายไปอยู่องค์กรอื่นถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อได้รับมอบหมายงานจะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.73$) และหน่วยงานนี้เป็นองค์การที่ดีควรปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ

3.2 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การเชื่อว่าการมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจะทำให้ผลงานออกมาดี ($\bar{X} = 3.91$) การเชื่อว่าการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.82$) และการเชื่อว่าการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทำให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

3.3 ด้านความสามัคคี บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ การได้เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.93$) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานในองค์กร ($\bar{X} = 3.87$) และการมีความตั้งใจช่วยกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่นำมาวิจัยทั้งหมด 10 ปัจจัย มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ตัวแปร และสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

- 4.1 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ($X_{1,3}$ Beta = 2.737)
- 4.2 ด้านเงินเดือน ($X_{2,1}$ Beta = 2.671)
- 4.3 ด้านนโยบายและการบริหาร ($X_{2,2}$ Beta = 1.935)
- 4.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($X_{1,5}$ Beta = .296)
- 4.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($X_{2,5}$ Beta = .166)
- 4.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($X_{2,4}$ Beta = -1.652)
- 4.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ($X_{2,3}$ Beta = -2.553)
- 4.8 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($X_{1,1}$ Beta = -2.603)

ตัวแปรอิสระที่นำมาวิจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรในตัวแปรตาม คือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 75.20 ซึ่งสามารถสร้างสมการที่ใช้ในการทำนายในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = 11.290 + (-15.402)X_{1,1} + 16.213X_{1,3} + 1.165_{1,5} + 12.143X_{2,1} + 8.480X_{2,2} + (-11.583)X_{2,3} + (-7.256)X_{2,4} + .793X_{2,5}$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = (-2.603)X_{1,1} + 2.737X_{1,3} + .296_{1,5} + 2.671X_{2,1} + 1.935X_{2,2} + (-2.553)X_{2,3} + (-1.652)X_{2,4} + .166X_{2,5}$$

เมื่อ Y และ Z = ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5. การวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

5.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ ควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

5.2 ด้านการยอมรับนับถือ คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับทุก ๆ งานเท่าเทียมกันไม่ควรให้ความสำคัญกับงานใดงานหนึ่งมากเกินไป ควรให้สิ่งจูงใจกับผู้ปฏิบัติงานในทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร และผู้บริหารควรชื่นชมยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

5.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ คือ ควรมีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายและใช้ความสามารถสูง และควรมีการกำหนดคุณลักษณะของงานที่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

5.4 ด้านความรับผิดชอบ คือ ควรให้ทุกคนเห็นความสำคัญของงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และควรมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะทำงานของตนเองได้เป็นอย่างดี

5.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ ควรมีหลักเกณฑ์หรือกติกาในการพิจารณาความดี ความชอบที่ยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ และควรพัฒนาองค์ความรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

5.6 ด้านเงินเดือน คือ ควรกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่มีความเท่าเทียมกับข้าราชการพลเรือน ควรมีการใช้ระบบจำแนกค่าตอบแทนตามระบบสายงาน (ระบบแท่ง) และควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม

5.7 ด้านนโยบายและการบริหาร คือ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายขององค์การให้มีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติตาม และผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์การที่มีผลทำให้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร คือ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และควรจัดให้มีการท่องเที่ยวพักผ่อนเป็นหมู่คณะเพื่อให้เกิดการพูดคุยพบปะ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

5.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือ ควรสร้างสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีจำนวนเพียงพอ และควรติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดบริเวณภายในและภายนอกสำนักงาน

5.10 ด้านการปกครองบังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชาควรกล่าวคำชมเชยเสมอเมื่อบุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดนโยบายและ การบริหาร โดยใช้วิธีการมอบหมายงานภายในองค์การอย่างเหมาะสม และได้ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานขององค์การ โดยมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณองค์การบริหารส่วนตำบลถูกสุขลักษณะทำให้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยผลลัพธ์ที่ได้คือ บุคลากรมีความ ภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ทำอยู่ และผู้บริหารในองค์การให้คำชมเชยเมื่อบุคลากร ทำงานได้ความสำเร็จเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร ภูวดลไพศาล (2554 : 92) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไป ในเทศบาลเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานทั้ง 7 ปัจจัย คือ 1) นโยบายและการบริหาร 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ความรับผิดชอบ 5) เงินเดือนและสวัสดิการ 6) การได้รับการ ยอมรับนับถือ และ 7) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไปในเทศบาลเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยุทธศาสตร์ ชันตรี (2554 : 98) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน ข้อเสนอแนะเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ควรส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ควรปรับอัตราเงินเดือนและค่าจ้างให้มีความ ใกล้เคียงกับภาคเอกชน และเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน มีการนำข้อเสนอแนะ ของผู้ปฏิบัติงานไปประกอบการตัดสินใจ และควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น ส่งเสริม ให้บุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเป็นสายงานผู้บริหาร และควรสนับสนุนให้พนักงาน ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในสายงานของ บุคลากร การเลื่อนระดับควรเป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรมี

อุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน การจัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวกสบาย ไม่ควรก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของบุคลากร และควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสถาบัน ครอบครัวของแต่ละบุคคล พิจารณาแก้ไขระเบียบกฎหมายที่สามารถบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง เป็นพนักงานเทศบาลสามัญได้ และสิทธิอันพึงมีพึงได้ของบุคลากรควรเป็นไปตามบทบัญญัติ ของกฎหมาย และควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้หลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีและควรมีมาตรฐานในการปกครอง และยังคงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พนมวัน ชุ่มใจ (2554 : 97) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ กำหนดไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรได้เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การบริหาร ส่วนตำบลสม่ำเสมอส่งผลให้ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติ ซึ่งผลดังกล่าว เกิดจากความเชื่อว่าการมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจะทำให้ผลงานออกมาดี และเชื่อว่าการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ความสามารถ มีผล ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ เมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญมา อัครแสง (2552 : 78) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล มหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรรยา โพธิ์ศรีทอง (2553 : 79) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสารอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล สารอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าขวัญและกำลังใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้าน ผู้บังคับบัญชา ส่วนขวัญและกำลังใจ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด และยังคงสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ พนมวัน ชุ่มใจ (2554 : 97) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบางสะพาน จังหวัด

ประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สลิษา แหยมมัน (2554 : 81) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาการทำงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 8 ปัจจัย โดยเป็นปัจจัยเชิงบวก คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีวัฒนธรรมการปลูกฝังการพัฒนาเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงาน และให้กลายเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้หน่วยงานมีบุคลากรและงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่กำหนดไว้ ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทความอดสาหัส และเสียสละเพื่อประโยชน์ต่อส่วนร่วม ทำให้หน่วยงานมีทีมงานที่มีสมรรถนะพร้อมรองรับการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ นอกจากนี้องค์การยังเพิ่มขวัญและกำลังใจโดยหน่วยงานได้มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน จึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจของพนักงาน ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้หาแนวทางและวิธีการในการส่งเสริมปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรทุกด้าน

เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ บุญมา อัครแสง (2552 : 78) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มีจำนวน 6 ปัจจัย คือ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.654 ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พลินญา นาดาแสง (2550 : 87) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสถานศึกษา จังหวัด กาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับปัจจัยค้ำจุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจสามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 53.9 และเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้ $Y = 53.138 + 2.637H + .176M$ ปัจจัยจูงใจรายด้าน 6 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะของงานที่ทำกับด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจ จำนวน 4 ด้าน คือด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล และด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน สามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 63.1 และเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้ $Y_M = 51.91_2 + 2.789M_3 + .761M_4 + .838M_6 - .635M_1$ และปัจจัยค้ำจุนรายด้าน 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์ระหว่างด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานกับด้านความเข้าใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด นอกจากนี้ปัจจัยค้ำจุนทั้ง 6 ด้าน สามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 57.1 และเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้ $Y_H = 80.533 + 1.930H_6 + .448H_1 + 1.702H_4 + .920H_5 - .629H_2 - 1.593H_3$ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรรย์ศักดิ์ พีระศักดิ์ โภณ และคณะ (2546 : 84) ได้วิจัยเรื่องสิ่งจูงใจใน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สิ่งจูงใจในการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ คือ เงินเดือนเพิ่ม รองลงมา คือ มีความสุขในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการทำงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิด ของ สเตร้าท์และเซย์เลส (Struass and Sayles, 1960 : 119-121) ที่กล่าวว่า คนทำงานมักจะหา

เหตุผลในการทำงานเพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพทางจิตวิทยาถือว่า เป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนอง ความต้องการได้ทุกชนิดและอาชีพที่มีรายได้จะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้ที่จะตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองในระดับสูงขึ้น ได้ด้วย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคมต่าง ๆ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยใช้รายได้เป็นการสนับสนุนพื้นฐาน ทั้งนี้ รายได้ในระบบราชการ ไทย นอกจากเงินเดือนแล้ว ยังมีสวัสดิการอื่น ๆ อีกเช่น ค่าเช่าบ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และเพื่อการศึกษาใน โอกาสต่อไป ที่เป็นสาระสำคัญ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรมีการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ทำไปแล้วนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และผู้บริหารในองค์กรควรให้คำชมเชยเมื่อบุคลากรทำงานได้ความสำเร็จเป็นอย่างดี

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรและนำไปปฏิบัติ และผู้บริหารในองค์กรควรยอมรับในความสามารถของบุคลากร

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานในองค์กรให้บุคลากรอยากทำงาน และมีความท้าทายความสามารถของบุคลากร

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ควรสร้างทัศนคติที่ดีแก่บุคลากรในการเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วนร่วมเสมอ และมอบอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรมีการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร และให้โอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษานในหน้าที่อยู่เสมอ

1.6 ด้านเงินเดือน ควรกำหนดอัตราเงินเดือนที่ทำให้บุคลากรสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างเพียงพอ และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่บุคลากรต้องปฏิบัติ

1.7 ด้านนโยบายและการบริหาร ควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กรและได้แจ้งนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน และจัดกิจกรรมให้บุคลากรในองค์กรมีการประสานงานกันอยู่เสมอ

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ผู้บริหารองค์กรควรให้ความช่วยเหลือบุคลากรในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารองค์กรควรยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรจัดห้องทำงานอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นสัดส่วน และอาคารควรอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอ กับความต้องการ

1.10 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารในองค์กรควรมีนุยุขสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคน และผู้บริหารในองค์กรควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับตำบลอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเปรียบเทียบการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำเสนอการพัฒนาตัวแบบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับปัญหาที่กระทบต่อการทำงาน ควรมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตยด้วยความยุติธรรม เท่าเทียมกัน ในการบังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาควรมีการสื่อสาร ภายในสายงานให้มากขึ้น

2.3 ควรมีการกำหนดเงินเดือนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน กำหนดเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของงาน และความสามารถของบุคคล และควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการ โบนัสฯลฯ

2.4 ควรมีการนำความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกคนไปใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และสร้างจิตสำนึกในการให้บริการกระตุ้นการปฏิบัติงานให้ทุกหน่วยให้ได้มาตรฐานรวดเร็ว และมีการปรับปรุงอุปกรณ์ ด้านคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย