



วท 117/14

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม



ศุรดา พิมพัส

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


พ.ศ. 2558

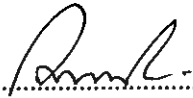
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวศุรดา พิมพ์สา แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

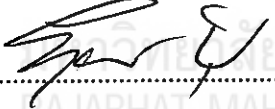
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผศ.ดร.วิทยา เจริญศิริ) (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

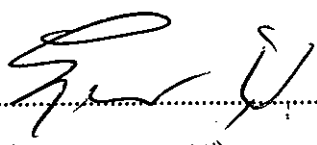

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ) (ผู้ทรงคุณวุฒิ)


..... กรรมการ
(ผศ.ดร.รักดี โพธิ์สิงห์) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

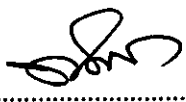

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)


..... กรรมการ
(รศ.ดร.ยุภาพร ยูภาค) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


.....
(รศ.ดร.ยุภาพร ยูภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์


.....
(ผศ.ดร.สนิท ตีเมืองซ้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
มหาสารคาม

ผู้วิจัย ศุภดา พิมพ์สา

ปริญญา ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

กรรมการที่ปรึกษา	ผศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์	ประธานกรรมการ
	ผศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ	กรรมการ
	รศ.ดร.ยุภาพร ยุภาศ	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ เปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน รายได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 168 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ t -test (Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) กำหนดทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน รายได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน รายได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นโยบายและการบริหาร ควรชัดเจนและสอดคล้องกันเพื่อย่อยต่อการนำไปปฏิบัติ ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ควรมีความสะดวกรวดเร็ว อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มาติดต่องาน



2. The average level of the motivations of the officers for work performance regarding the different genders, educational backgrounds, work positions, incomes and workplaces was not different at the .05 level of the statistical significance.

3. In conclusion, the research suggests that the salaries and employee benefits should be suitably adapted to the current economic situation. People in the communities should be supported to further study with financial assistance. The educational policies and administration should be clear and practical for people in the communities. There should be regulations for work security of the officers. Professional training courses and study trip should be regularly organized of the officers. The financial and welfare services should be good and adequate. The responsibilities of the officer should be clearly assigned. The office should be large and comfortable for both the officers and customers.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จอย่างยิ่งจากท่านอาจารย์
ผศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ และ
รศ.ดร.ยุภาพร ยุภาส กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อคิดเห็น
ในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้
 ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.วิทยา เจริญศิริ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยสอบวิทยานิพนธ์ และ
ผศ.ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำที่มี
ประโยชน์ยิ่งทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ นายชำนาญ บุตรโรบล นางสุภาพ ทองนุช และนางสาวคำพอง
พิมพ์สา ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้คำแนะนำเป็นอย่างดี
สำหรับผู้วิจัย

คณะบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่ผู้วิจัยใคร่ขอแสดงความขอบคุณไว้ ณ ที่นี้ได้แก่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พนักงานส่วนตำบลใน
เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่ได้ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณพี่น้องทุกคนในครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจสำคัญของผู้วิจัย
และคอยเป็นกำลังใจให้เสมอมา ทำให้การวิจัยประสบความสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจเป็น
อย่างยิ่ง

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ
บิดา-มารดา ตลอดจนบูชาพระคุณของบูรพาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนสร้างความเจริญด้าน
การศึกษาและประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ

ศุรดา พิมพ์สา

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ญ
สารบัญตารางภาคผนวก	ฎ
สารบัญภาพภาคผนวก	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	10
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	33
กฎหมาย ระเบียบ เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล.....	34
บริบทองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
กรอบแนวคิดการวิจัย	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55

สารบัญ (ต่อ)

หัวข้อ	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	95
สรุปผล	95
อภิปรายผล	96
ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	112
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	113
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ	124
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	127
ภาคผนวก ง รูปภาพประกอบการสัมภาษณ์	130
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์	134
ประวัติผู้วิจัย	140

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แนวคิด ทฤษฎีที่สนับสนุนตัวแปร.....	32
2 สัตว์ส่วนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล.....	57
3 จำนวนประชากร และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....	64
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และจำแนก เป็นรายตำบล.....	66
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จ ของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	67
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	68
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จ ของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	69
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	70
9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	71
10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและ การบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ.....	72

11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครอง บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ.....	73
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ.....	74
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	75
14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือจำแนกเป็นรายชื่อ.....	76
15	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	78
16	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทพนักงาน แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	79
17	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน.....	81
18	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้ แตกต่างกัน.....	83
19	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน โดยรวม.....	84
20	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน.....	85

21 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม..... 89



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 แสดงลำดับตามขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	31
2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546.....	41
3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	55



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่	หน้า
1 ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ.....	122
2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	125



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพภาคผนวก

ภาพภาคผนวกที่	หน้า
1 นางสาวศุรดา พิมพ์สา ผู้วิจัย สัมภาษณ์นายถนัด แสงสี ปลัด อบต.....	129
2 นางสาวศุรดา พิมพ์สา ผู้วิจัย สัมภาษณ์นางสาวณัฐพิสุทธิ์ ชันติจิตร ผู้อำนวยการกองคลัง.....	129
3 นางสาวศุรดา พิมพ์สา ผู้วิจัย สัมภาษณ์นายทงศักดิ์ รังมีสม รองปลัด อบต..	130
4 นางสาวศุรดา พิมพ์สา ผู้วิจัย สัมภาษณ์นางสาวพัชรภรณ์ ไชยมาศ ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้.....	130
5 นางสาวศุรดา พิมพ์สา ผู้วิจัย สัมภาษณ์นายภานุมาศ อุดมทรัพย์ ผู้อำนวยการช่าง.....	131
6 นางสาวศุรดา พิมพ์สา ผู้วิจัย สัมภาษณ์นางสาวนราวดี เทพศรีทา นักวิชาการเงินและบัญชี.....	131

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการปกครองที่รัฐและรัฐบาลกลางได้ส่งมอบอำนาจ หรือมอบอำนาจการตัดสินใจในทางการปกครองและการบริหารของส่วนกลางให้แก่องค์กรอื่นอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้ มีการประกาศหลักและแนวทางการมอบอำนาจนั้นไว้เป็นกฎหมาย หรือโดยนโยบายที่สำคัญของประเทศ และองค์กรที่สามารถรับมอบอำนาจจากรัฐบาลกลาง มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ สามารถมีทรัพย์สิน มีงบประมาณ มีอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน รวมทั้งมีบุคลากรตลอดรวมถึงผู้บริหารและสภาท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยทำหน้าที่ให้บริการประชาชนภายในอาณาบริเวณหนึ่งๆ ที่มีความชัดเจนแน่นอน องค์กรที่สามารถรับมอบอำนาจแบบกระจายอำนาจ นอกจากจะมุ่งประโยชน์ไปที่การพัฒนาศักยภาพของประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มี “ส่วนร่วม” ในการปกครองตนเองแล้ว ยังมีความสำคัญในฐานะที่เป็นวิธีการปกครองและการบริหารประเทศอย่างใหม่ มีการมอบอำนาจ และมอบภารกิจหน้าที่การงานที่เป็นภารกิจพื้นฐานจากรัฐบาลกลางให้องค์กร ราชการแทน ตามหลักการกระจายอำนาจ ได้กำหนดกรอบแนวคิดที่สำคัญในการถ่ายโอนภารกิจของรัฐ และยังเป็นแนวทางในการเตรียมการให้กับองค์กรรองรับการถ่ายโอนภารกิจ โดยรัฐบาลจะจัดสรรงบประมาณให้เพื่อนำไปพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนเรียกว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. 2547 : 16)

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการกำหนดโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจคือรัฐมอบอำนาจให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่นรับไปบริหาร โดยให้ประชาชนปกครองกันเอง มี 4 รูปแบบ คือ 1) องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีโครงสร้างบริหารคือสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัด และ นายองค์กรบริหารส่วนจังหวัด โดยมี ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้กำกับดูแล 2) เทศบาล มีโครงสร้างบริหารคือสภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี โดยมี ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล 3) องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีโครงสร้างบริหารคือสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล และ นายองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยมี นายอำเภอเป็นผู้กำกับดูแล 4) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่มีฐานะเป็นทบวงการเมืองและนิติบุคคล มี 2 แห่งคือกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

(รศสุคนธ์ รัตนเสริมพงษ์. 2546 : 24)

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น โดยมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีผู้แทนจากหลายฝ่ายเป็นผู้กำกับดูแล และเพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ รัฐสภาได้ตรากฎหมายระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.2542 ขึ้น กฎหมายนี้ก่อให้เกิดคณะกรรมการเพื่อดูแลการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนและการลงโทษพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ระดับคือ หนึ่งระดับชาติซึ่งมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สองคณะกรรมการกลางซึ่งดูแลบุคลากรแต่ละประเภทท้องถิ่น และสามคณะกรรมการจังหวัดเพื่อดูแลบุคลากรในจังหวัด เรื่องการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ได้ตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแล โดยเฉพาะจากเดิมที่งานบุคลากรท้องถิ่นเป็นงานฝักอย่างหนึ่งของกรมการปกครอง และอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรประจำทั้งหมดของท้องถิ่นเป็นคนของกรมการปกครอง การกำหนดตำแหน่ง การจัดการสอบคัดเลือก การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนอยู่ภายใต้การควบคุมของกรมการปกครอง บุคลากรท้องถิ่นสามารถโยกย้ายไปอยู่ท้องถิ่นใดก็ได้ขึ้นอยู่กับกรมการปกครอง ซึ่งขัดกับหลักการของบุคลากรของท้องถิ่นที่ว่าเกิดที่ไหนตายที่นั่น เป็นหลักที่ทำให้พนักงานท้องถิ่นรักและทุ่มเทให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองสังกัดอย่างเต็มที่ ต่างจากระบบในอดีตที่พนักงานท้องถิ่นสามารถย้ายไปที่ไหนก็ได้เพื่อให้ตนเองมีตำแหน่งสูงขึ้น ดังนั้นบางท้องถิ่นเป็นเพียงทางผ่านเพื่อมาขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้นเท่านั้น ในอนาคตระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นจะมีอิสระจากกรมการปกครองมากขึ้น ท้องถิ่นสามารถกำหนดและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับท้องถิ่นเองได้มากขึ้น สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (มบุญ วงศ์นารี. 2546 : 67)

ตามโครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีผู้บริหารสูงสุดเป็นข้าราชการการเมืองที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในพื้นที่ เรียกว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2542 ได้บัญญัติไว้ในเรื่องการให้อำนาจนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานทุกประเภท ที่ปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ถือได้ว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานทุกด้าน บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของรัฐที่กำหนดให้ท้องถิ่นทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ฉะนั้นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้และเข้าใจ เรื่องของแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในองค์กร เพื่อรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานานๆ ตลอดจนจะต้องประพฤติให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน (ปิยะนุช เงินคล้าย. 2546 : 245)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กร ต่างก็แสวงหากันที่มึความรู้ ความสามารถเข้าไปทำงาน แต่บางครั้งองค์กรก็ต้องพบกับปัญหา เพราะพนักงานผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และผลการปฏิบัติงานไม่ดี เท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุขององค์กรจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเป็นเพราะตัวเองไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงไม่มีประโยชน์อะไรที่องค์กรจะมีพนักงานที่ส่วนแล้วแต่มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคคลจะมีความรู้ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจให้พนักงานการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานทุกคน การบำรุงขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (วัฒนา โสสุวรรณจินดา. 2546 : 46)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ถ้าหากพนักงานในองค์กร ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานต่ำ มีการขาดงาน และการลาออกจากการงานบ่อย มีการ โอนย้ายบ่อย หรืออาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร การทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อจะมีส่วนผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้า พัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างเต็มที่ หน่วยงานหรือองค์กร จะต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นผู้มีคุณค่า องค์กรจะต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 27) ได้กล่าวว่า “ถ้ายังมีแรงจูงใจมากเพียงใด คนก็ยิ่งจะมีผลงานที่เกิดจากการกระทำที่มีแต่การสร้างสรรคสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นต่อตนเองและสังคม” ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นองค์กร เพื่อทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน องค์กรจะมีเสถียรภาพและเป็นปึกแผ่น ตรงกันข้ามพนักงาน ที่ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสนก้าวหน้าและศักดิ์ศรีด้อยกว่าข้าราชการอื่น ทำให้ขาดการอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน พนักงานทางการบริหารที่มีความรู้ความสามารถ และผู้บริหารขาดประสบการณ์ด้านการบริหาร การพิจารณาความดีความชอบยังขาดหลักประกันความเป็นธรรม พนักงานมีจำนวนมากเกินภารกิจ ขาดสวัสดิการ และการบำรุงขวัญ กำลังใจให้แก่พนักงานไม่ทั่วถึง หน่วยงานนั้นก็เกิดความล้มเหลว ฉะนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน

องค์กร (อุทัย หิรัญโต. 2523 : 181) ถ้าองค์กรใดพนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงาน แรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน พนักงานในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สีกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ งานที่ออกมา มี คุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล มะระพะฤกษ์วรรณ และคณะ. 2546 : 13)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ (มนูญ วงศ์นารี. 2546 : 67) กล่าวว่าการจูงใจในการทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น การมีงานที่ท้าทายตรงตามความถนัด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และการได้รับโอกาสให้แสดงออก ซึ่งจะเกิดความคิดที่สร้างสรรค์ต่อสาธารณชน และต่อผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (อุทัย หิรัญโต. 2523 : 181) ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงาน การบริหารบุคลากร จะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สีกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมา มีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (ไพศาล มะระพะฤกษ์วรรณและคณะ. 2546 : 13)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน ที่มีสายงานบริหาร สายงานผู้ปฏิบัติทุกคนมีภารกิจที่สำคัญคือ การให้บริการแก่ชุมชนสังคมทุกๆด้าน โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนโดยส่วนรวมได้รับประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติงานหลายด้านพร้อมกันนั้นล้วนแล้วต้องพบกับปัญหาและอุปสรรค ด้วยสาเหตุอาจเกิดจากคน หรือผู้ปฏิบัติงาน และเงินงบประมาณของรัฐ ไม่สอดคล้องกัน หรือ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนซึ่งมีจำนวนมาก อีกทั้งนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเมือง และเรื่องของการใช้อำนาจที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามจากการปฏิบัติหน้าที่พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานส่วนตำบลขาดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่และคิดว่าตนเองยังไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และการมอบหมายหน้าที่การงานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งบางตำแหน่งต้องรับภาระหน้าที่ที่หนักมาก ส่วนบางตำแหน่งไม่มีงานให้ปฏิบัติ หรือในบางครั้งการปฏิบัติงาน

ยังไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของคนที่ศึกษามา อีกทั้งพนักงานส่วนตำบล ยังมีความรู้สึกว่าคุณเองไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เนื่องจากเมื่อมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือการให้พนักงานไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีน้อย ขาดการพัฒนา และขาดการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม รวมทั้งพนักงานส่วนตำบล ยังไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2555 : 6)

เนื่องจากระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องปฏิบัติตามนั้น ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวย รวมถึงการกำหนดนโยบายของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามาจากการเลือกตั้งจากประชาชนที่ดำรงตำแหน่งวาระคราวละ 4 ปี เป็นผลทำให้พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามคำสั่ง โดยเคร่งครัด จนบางครั้งนโยบายการบริหารไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่ต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมายที่กำหนดไว้ ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพียงใด เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาไปเป็นแนวทางการบริหารงานปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง หรือ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดแผนและนโยบายการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน รายได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

สมมุติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก
2. พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน รายได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง รวม 290 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองมหาสารคาม. 2557 : 15)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane. 1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 168 คน

1.3 ประชากรที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย พนักงานสายบริหาร จำนวน 5 คน และพนักงานสายปฏิบัติ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor theory) ของเฮอริช เบออร์กบาร์นาร์ด และซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman. 1959 : 113-115) ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 2.1.1 ความสำเร็จของงาน
- 2.1.2 การยอมรับนับถือ
- 2.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 2.1.4 ความรับผิดชอบ

2.1.5 ลักษณะของงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

2.2.1 นโยบายและการบริหาร

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง

3. ขอบเขตด้านสถานที่ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระหว่างเดือนมิถุนายน - เดือนกันยายน 2557

5. ขอบเขตด้านตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย คือ

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

5.1.1 เพศ

5.1.2 ระดับการศึกษา

5.1.3 ประเภทพนักงาน

5.1.4 รายได้

5.1.5 องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

5.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จของงาน

2) การยอมรับนับถือ

3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

4) ความรับผิดชอบ

5) ลักษณะของงาน

5.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหาร

- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีคำนิยามศัพท์หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ดังนี้
 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ในที่นี้หมายถึงองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 13 ตำบล ได้แก่ ตำบลลาดพัฒนา ตำบลท่าตูม ตำบลห้วยแอ่ง ตำบลเขวา ตำบลเวงนาง ตำบลหนองปลิง ตำบลดอนหว่าน ตำบลบัวค้อ ตำบลโคกก่อ ตำบลหนองโน ตำบลแก่งเลิงจาน ตำบลท่าสองคอน และตำบลเก็ง

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ถูกแต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ในที่นี้หมายถึง พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม และรวมถึงจ้างประจำด้วย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการทำงาน และปัจจัยคำจูง เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์การแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ประกอบไปด้วย 10 ประการ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับ ในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) เป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

6. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) มีสารระครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) เป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) เป็นสภาพขงการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ในการคมนาคมหรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) เป็นปัจจัยค่าจุนอย่างหนึ่ง ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ต่อไปในอนาคต.

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยจึงเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นสำคัญดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
3. กฎหมาย ระเบียบ เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
4. บริบทองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังต่อไปนี้

ชราวรรณ พลหาญ (2545 : 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทွ่มเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ

มัลลิกา ต้นสอน (2545 : 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

เกษสุดา ต้นซุน (2545 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ทิพสุตา ตีลาศิริคุณ (2545 : 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2550 : 157) กล่าวว่าแรงจูงใจ เป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เป็นแรงที่ให้พลังงานกระตุ้นร่างกายให้กระทำพฤติกรรม เป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมออกไปแบบใด อย่างไร และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลรักษาพฤติกรรมเอาไว้ โดยทั่วไปแรงจูงใจได้แก่ ความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Desire) หรือความมุ่งหวัง (Expectancy)

ฉวีพรพันธ์ ขจรนันท์ (2551 : 78-80) กล่าวว่า แรงจูงใจ ซึ่งหมายถึงการเคลื่อนที่เนื่องจากแรงจูงใจทำให้บุคคลเกิดการกระทำ เพื่อให้เข้าสู่เป้าหมายที่เขาต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ

ลูธันส์ (Luthans. 1922 : 147) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการซึ่งเริ่มต้นจากความรู้สึกที่ไม่พอเพียงหรือเต็มไม่เต็มทางจิตใจที่เรียกกันว่า ความต้องการซึ่งเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุตามเป้าหมายอันเป็นสิ่งล่อใจ นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ แรงขับ และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives)

บอลเลส (Bolles. 1967 : preface) อธิบายแรงจูงใจ คือตัวแทน (Agency) หรือปัจจัย (Factor) หรือพลังขับเคลื่อน (force) ที่ช่วยในการอธิบายพฤติกรรมแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในตัวมนุษย์หรืออินทรีย์ต่าง ๆ

วรูม (Vroom. 1995 : 7) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการในการควบคุมหรือครอบงำทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ต่ำสุด (Lower organisms) โดยไม่เปิดโอกาสให้เลือกทางอื่นด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราเกิดความรู้สึกหิวเราต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกายซึ่งไม่มีโอกาสเลือกทางเลือกอื่นแต่อย่างใด

ดาฟท์ (Daft. 2000 : 534) กล่าวว่า แรงจูงใจว่า หมายถึง พลังหรือแรงผลักดัน ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า “แรงจูงใจ” หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้ และแรงจูงใจในการทำงานคือพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล หรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแรงขับ และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ แต่แต่ละบุคคลจะเลือกแสดง เพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้จะเป็ผลมาจากลักษณะของบุคคล บรรยากาศ และสภาวะแวดล้อมขององค์การ

2. ความเป็นมาของแรงจูงใจในการทำงาน

สุริพร พึ่งพุททคุณ (2550 : 73)ให้ความเห็นว่า การใช้แรงจูงใจในการทำงาน คือ การกระทำที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและให้ประสบความสำเร็จเป็นประการสุดท้าย โดยมีความเป็นมาดังนี้

ก่อนสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม คือ ก่อนปี ค.ศ. 1760 (ก่อน พ.ศ. 2303) นั้น การประกอบธุรกิจเกิดขึ้นในรูปของอุตสาหกรรมขนาดเล็ก หรือเป็นอุตสาหกรรมครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างจึงเป็นแบบนายจ้างอุปถัมภ์คนงาน ซึ่งคนงานจะสำนึกในบุญคุณของนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ วิศวกรของแรงจูงใจที่นายจ้างนำมาใช้เป็นส่วนมากคือ การทำให้รู้สึกกลัวการลงโทษ ซึ่งอาจเป็นทางวัตถุ (งดให้สินจ้างรางวัล) ทางการเงิน (ตัดเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง) หรือทางสังคม (ขาการยอมรับนับถือจากคนอื่น) เมื่อคนงานเกิดความรู้สึกกลัว การลงโทษหรือมีความละเอียดที่จะรับการลงโทษ จึงทำให้ความพยายามทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นที่พอใจของนายจ้างตลอดไป

ภายหลังที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้วมีการขยายขอบเขตการทำงานในหน่วยงานกว้างขวางขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับนายจ้างจึงเปลี่ยนไป กลายเป็นความเห็นห่างกันมากขึ้น เป้าหมายของการทำงานจะมุ่งไปสู่การผลิตที่มีปริมาณมาก ฉะนั้นระบบการทำงานที่เปรียบมนุษย์ว่าเป็นเสมือนเครื่องจักรจึงเกิดขึ้น ใกรผลิตได้มากย่อมได้รับค่าตอบแทน

มาก หรืออีกนัยหนึ่งถ้าใครต้องการผลตอบแทนมากต้องบังคับตัวเองให้ทำงานที่ได้ผลผลิต มากนั่นเอง แรงจูงใจที่ใช้ในสภาพอย่างนี้ ก็คือการเสนอผลตอบแทนจำนวนมากแก่คนงาน อันก่อให้เกิดระบบแข่งขันและยึดคติตัวใครตัวมัน

ต่อมาได้มีผู้รู้หลายท่านลงความเห็นว่ ระบบการแข่งขันนั้น ก่อให้เกิดปัญหา หลายอย่างทั้งปัญหาด้านมนุษยธรรม การหยุดงาน ผลงงาน ผลผลิตที่มีปริมาณมาก แต่ด้อย คุณภาพ ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้กระทบกระเทือนต่อเสถียรภาพของงานและการลงทุนทำให้เกิด การค้นพบต่อมา หากมุ่งแต่ด้านการผลิตเพียงอย่างเดียวแล้ว เสถียรภาพและความเป็นปึกแผ่น ของหน่วยงานจะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้นต้องคำนึงถึงภาวะจิตใจหลายอย่าง เป็นต้นว่า ขวัญ กำลังใจ ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของของผู้ร่วมงานทุกคนด้วย จึงจะทำให้กิจการใน หน่วยงานดำเนินไปด้วยดีและประสบความสำเร็จ ตลอดจนมีความเป็นปึกแผ่น มั่นคง แรงจูงใจที่นำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเห็นในสภาวะนี้จึงอยู่ที่การพยายามหากลวิธีต่างๆ นอกเหนือจากการทำให้รู้สึกกลัวการลงโทษ หรือการเสนอค่าตอบแทนมาใช้ ซึ่งส่วนใหญ่ แล้วจะมุ่งไปสู่การทำให้คนงานเกิดความรู้สึกพอใจและมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจการนั้น ๆ อันเป็นเครื่องส่งเสริมให้เกิดความศรัทธาหรือความเต็มใจที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่นแท้จริงได้

3. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2549 : 116) ให้ความเห็นถึงเรื่อง การจูงใจให้คน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถว่าองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรทำให้งานมี ลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้แต่ก็ต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานมี ลักษณะท้าทายต่อบุคคลคนหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งก็ได้ และเนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึง ความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำด้วย

3.1 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

พิกอร์ส และไมเยอร์ส (Pigors and Mayers. 1981 : 116) ได้เสนอแนวคิด ไว้ว่าสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ต่อไปนี้

- 3.1.1 ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
- 3.1.2 ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- 3.1.3 มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่าง

เต็มที่

- 3.1.4 มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
- 3.1.5 มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
- 3.1.6 ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
- 3.1.7 มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
- 3.1.8 มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

3.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย

เกศินี หงสนันท์ (2528 : 130 - 131) ให้ความเห็นว่าสำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมองค์ประกอบของความ ต้องการของข้าราชการไทย สรุปได้ดังนี้

- 3.2.1 ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
- 3.2.2 ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงาน การควบคุมยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
- 3.2.3 มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี
- 3.2.4 มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
- 3.2.5 ระบบการจําแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ
- 3.2.6 การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้และประหยัด
- 3.2.7 มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง
- 3.2.8 มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
- 3.2.9 มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

3.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจคือสิ่งที่ทำให้มีกำลัง ทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายทาง ดังนี้ อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์ (2546 : 138 - 140)

- 3.3.1 งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คน

นั่นต้องขวนขวายหาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

3.3.2 ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานหรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3.3.3 คน หรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่าคือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างกับคนอื่นบางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

3.3.4 โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

3.3.5 สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะอาดสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

3.3.6 สวัสดิการ หรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระจายชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

3.3.7 การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วย ความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

3.3.8 ความมั่นคงในองค์กร โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

3.3.9 ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย
 อายากรักและถูกรัก

3.3.10 ความมั่นคงและปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงาน
 ตามหน้าที่เต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้
 น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มี
 ความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีค่ามากน้อยและในคนที่อายุมากขึ้นจะต้องการความมั่นคง
 ปลอดภัยสูงขึ้น

3.3.11 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การ
 ได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า
 การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความ
 ต้องการด้านนี้สูงกว่าผู้หญิงและเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

3.3.12 การจัดการและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน
 ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานภายในสถานบันซึ่งพบว่าคนมีอายุมากมีความ
 ต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

3.3.13 ค่าจ้าง มีความสำคัญ คือ องค์กรประกอบทั้งหมดของคนงานชายจะเห็นว่า
 ค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานรัฐ

3.3.14 ลักษณะของงานที่กระทำ เป็นองค์ประกอบสัมพันธ์กับความรู้
 ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขาค้นคิดก็จะเกิดความพอใจ

3.3.15 ลักษณะทางสังคมของงาน ถ้างานใดผู้ปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง
 มีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

3.3.16 การนิเทศงาน มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกพอใจ
 หรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน
 ออกจากงานได้ในเรื่องนี้เขาพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบที่
 ว่าเป็นมากกว่าผู้ชาย

3.3.17 การติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อมี
 ความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษา

3.3.18 สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ
 ชั่วโงมในการทำงาน มีงานวิจัยหลายอย่างแสดงว่าสภาพการทำงานมีความ
 สำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโงมการทำงานมีความสำคัญต่อ
 ผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของ

สภาพการทำงานและในระหว่างผู้หญิง โดยเฉพาะผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว จึงเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

3.3.19 สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

3.4 ความคาดหวังจากองค์กร

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 210) ได้แสดงแนวคิดไว้ว่า คนมีความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์กรหลายประการ คือ

3.4.1 ค่าตอบแทน

3.4.2 ความมั่นคงในงาน

3.4.3 ความเป็นเพื่อน

3.4.4 การยอมรับผลงาน

3.4.5 งานที่ดี

3.4.6 โอกาสก้าวหน้า

3.4.7 สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย

3.4.8 ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม

3.4.9 คำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานที่มีเหตุผล

4. จุดมุ่งหมายของการใช้แรงจูงใจในหน่วยงาน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1999 : 142-149) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน และแรงจูงใจที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แรงจูงใจอยู่ในรูปต่างๆเช่น

1. สิ่งที่เป็นวัตถุ สิ่งของ เช่นเงินทอง หรือสิ่งตอบแทน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน

2. แรงจูงใจเกี่ยวกับ โอกาส เช่นเปิด โอกาสให้ แสดงฝีมือการทำงาน เพื่อความมีชื่อเสียงเมื่องานสำเร็จ

3. สภาพของการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร เมื่อบุคคลเข้ากับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ได้ทำให้เกิดความรัก สามัคคีในหน่วยงาน ส่งผลอยากทำงาน และงานมีประสิทธิภาพ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 31 – 32) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นเรื่องสำคัญเมื่อไม่นานมานี้หลังจากทางผู้จัดการฝ่ายบริหารและทางฝ่ายวิจัยของหน่วยงาน ต่าง ๆ มีการนำเรื่องแรงจูงใจมาพิจารณานั้น มีสาเหตุเนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้น

ในหน่วยงาน ซึ่งการค้นพบของฝ่ายบริหารและผลสรุปจากการค้นคว้าวิจัยลงความเห็นว่าเป็นปัญหาต่าง ๆ นั้น

4.1 จากการพิจารณาถึงพฤติกรรมที่ต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า

นอกเหนือจากความต้องการทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรทางวัตถุแล้ว ทุกหน่วยงานยังต้องการทรัพยากรด้านกำลังคน เพื่อดำเนินงานให้ลุล่วงไป นอกจากนี้คนที่หน่วยงานต้องการนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้

4.1.1 คนในหน่วยงานต้องได้รับการชักจูงให้คงอยู่ในหน่วยงานตลอดไป ไม่ใช่เพียงมาร่วมบ้างเท่านั้น

4.1.2 คนในหน่วยงานต้องทำงานตามที่ได้รับมอบหมายว่าจ้างมาและต้องทำงานนั้นเป็นที่ไว้วางใจได้ด้วย

4.1.3 การทำงานของคนในหน่วยงานนั้น นอกเหนือไปจากความไว้วางใจแล้วควรมีการริเริ่มสร้างสรรค์รู้จักปรับหรือเปลี่ยนสิ่งใหม่ ๆ ด้วย

ดังนั้น ปัญหาเรื่องการใช้แรงจูงใจกรณีนี้คือ ทำอย่างไรจึงจะกระตุ้นให้คนมีทั้งการให้ความร่วมมืออย่างดีและมีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานไปพร้อมกัน

4.2 สืบเนื่องมาจากความคิดเกี่ยวกับความหมายของคำว่าแรงจูงใจ ซึ่งถือว่าแรงจูงใจนั้น คือ ภาวะการณ์ที่ซับซ้อนที่มีผลต่อหรือมีผลเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมหลาย ๆ อย่าง เมื่อนำสิ่งเหล่านี้มาพิจารณาแล้ว จะทำให้เข้าใจได้ว่าทำไมคนจึงมีพฤติกรรมในการทำงานเช่นนั้น ดังนั้นการเข้าใจแรงจูงใจจึงมาจากความรู้ความเข้าใจในองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น แบบของผู้นำ ระบบเงินเดือน และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกความพอใจ ความศรัทธาของคน

4.3 เกิดจากความจำเป็นในหน่วยงานเอง ที่จะต้องเพิ่มหรืออย่างน้อยก็รักษา ระดับประสิทธิภาพและสมรรถภาพของหน่วยงานเอง เพราะปัจจุบันนี้วันแต่ละจะมีภาวะการณ์ที่บังคับให้ต้องมีความกระตือรือร้น ทั้งนี้เนื่องจากการแข่งขันด้านการทำงานกันโดยทั่วไป อีกทั้งยังมีสหภาพ องค์การรัฐบาล หรือการชักนำจากคนในหน่วยงานรวมกลุ่มกัน เพื่อเรียกร้องสิ่งที่จะสนองความต้องการ หรือความพอใจแก่ตน ซึ่งภาวะเหล่านี้ทำให้หน่วยงานอยู่หนึ่งไม่ได้ ฝ่ายบริหารจะต้องระดมให้เกิดผลผลิตจากแหล่งทรัพยากรทุกแหล่ง รวมทั้งทรัพยากรมนุษย์ให้มากที่สุดจากที่ลงทุนไปทั้งหมด และเป้าหมายเฉพาะหน้าของหน่วยงาน คือการได้ผล ประโยชน์หรือกำไรจากทุนที่ผลิต ดังนั้นประสิทธิภาพของหน่วยงาน คือ ความสามารถในการจัดการให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ได้

4.4 เกี่ยวกับลักษณะในปัจจุบันและอนาคตที่หน่วยงานต้องพึ่งพิงหรืออาศัย เทคโนโลยีเพื่อการผลิต การมุ่งใช้เครื่องจักรผลิตอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอ เพราะเครื่องจักรที่ผลิตสิ่งต่าง ๆ จนสำเร็จออกมาได้เองหรือที่เรียกว่าระบบอัตโนมัติ นั้น ยังมีขอบเขตการผลิตที่จำกัด ดังนั้นคำว่าเทคโนโลยีที่หน่วยงานต้องการปัจจุบัน จึงมีความหมายรวมทั้งเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพ และมนุษย์ผู้มีความสามารถที่ใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรนั้นได้ผล ในที่นี้จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ตนเองว่ามีคนงานที่มีความสามารถทั้งการใช้และเต็มใจที่จะใช้เครื่องมือสมัยใหม่ทุกชนิด ทั้งยังรวมไปถึงการต้องรวมมือเป็นกลุ่มด้วย เช่น กรณีการทำงานขององค์การนาซา (NASA) ในห้องทดลองเกี่ยวกับห้องฟ้า เป็นต้น

4.5 จากการเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ทำให้หน่วยงานทุ่มเทที่จะพัฒนาคนเพื่อไว้เป็นแหล่งทรัพยากรในอนาคตต่อไป จะเห็นได้จากความเจริญเติบโตของกิจการด้านการบริหาร และโครงการพัฒนาในหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งศูนย์วิจัยผลโครงการผลิตกำลังคน เป็นต้น ซึ่งจะมีทั้งการอบรม วางรูปแบบการทำงาน สับเปลี่ยนงาน เพื่อให้ได้คนที่มีความชำนาญอย่างกว้างขวางและมีแรงจูงใจสูงอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นบุคคลในระดับใดก็ตาม ด้วยเหตุผลหลายประการในข้างต้นนี้ คือสิ่งที่หน่วยงานนำมาสร้างเป็นจุดมุ่งหมายของการให้แรงจูงใจในหน่วยงาน และเหตุที่ใช้แรงจูงใจหน่วยงานเป็นที่แพร่หลายและได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เพราะการเข้าใจพฤติกรรมการทำงานของคนเท่านั้น ไม่เป็นการเพียงพอ ยังคงต้องเข้าใจถึงความสลับซับซ้อนของหน่วยงานไปพร้อมกันอีกด้วย

5. แนวโน้มปัจจุบันของแรงจูงใจการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2548 : 75-76) แรงจูงใจเป็นเครื่องล่อหรือกระตุ้นเพื่อที่จะชักนำพฤติกรรมของผู้คนให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ เพื่อ ได้สิ่งตอบแทนตามที่ต้องการ และปัจจุบันแรงจูงใจของคนในการทำงานแตกต่างกัน และแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. แรงจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มี 2 ชนิดคือ

1.1 ความมั่นคงในงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงาน

1.2 แรงจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

1.3 แรงจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

2. แรงจูงใจที่ไม่ใช่เงิน เป็นแรงจูงใจที่มักจะเป็นเรื่องที่สามารถสนองตอบต่อความ

ต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับจากหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการทำงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 33-34) อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการ 3 ประการ เป็นส่วนใหญ่ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ คือ ความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยม ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง แต่เป็นเป้าหมายที่เป็นจริง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการตอบกลับของการกระทำในทันที และอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ

2. ความต้องการความผูกพัน คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นส่วนตัว และการสร้างมิตรภาพจากผู้อื่น ชอบคนอื่นและต้องการให้คนอื่นชอบตน ต้องการการยอมรับและต้องการการให้อภัยแสวงหาความสัมพันธ์อันอบอุ่นและมิตรภาพในหน่วยงาน ไม่สนใจแผนงานล่วงหน้าของหน่วยงาน แต่ชอบงานที่สามารถอยู่กับคนอื่นได้ และช่วยคนอื่นได้

3. ความต้องการอำนาจ คือ ความต้องการบังคับให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตาม มักจะแสวงหาตำแหน่งที่มีอำนาจสามารถสั่งคนอื่นได้

ในความต้องการทั้ง 3 ชนิดนี้ ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในหน่วยงานในปัจจุบัน จึงมุ่งเน้นความสำคัญเฉพาะความต้องการความสำเร็จเพียงอย่างเดียว

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550 : 330) กล่าวว่า ได้ศึกษาแรงกระตุ้นของคน เรื่องที่ศึกษาคือความต้องการความสำเร็จซึ่งเป็นการต้องการทำสิ่งหนึ่ง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน จากการศึกษาค้นคว้าก็เป็นที่ปรากฏชัดว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นกุญแจสำคัญอันหนึ่งนำไปสู่ความเจริญทางเศรษฐกิจ เพราะคนที่ชอบทำอะไรให้ดีขึ้นกว่าเดิมเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและสร้างความเจริญให้กับหน่วยงาน อันเป็นรากฐานที่มั่นคงของการพัฒนาเศรษฐกิจนั่นเอง มักจะทำอะไรด้วยมือตนเอง จึงทำให้เป็นผู้ที่เข้าใจถึงวิธีการในการกระทำดีขึ้นได้อย่างแจ่ม บุคคลพวกนี้จึงไม่ต้องพึ่งพาการยอมรับจากผู้อื่น ไม่ต้องให้คนอื่นคอยบอก ว่า สิ่งที่เขาทำนั้นดีเพียงใด แต่เกิดจากสำนึกของเขาเองว่าควรมุ่งที่จะปรับปรุงการกระทำแค่ไหน

ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จ สามารถทำงานได้ดีกว่าเตรียมการได้เร็วกว่าทั้งมีความสามารถเป็นผู้นำหรือเป็นประธานของหน่วยงานได้ แต่ผู้บริหารงานได้ดีไม่ใช่ผู้ที่มีความ

ต้องการที่นำไปสู่ความสำเร็จสูง เพราะการกระตุ้นความต้องการความสำเร็จในตัวผู้อื่นต้องอาศัยความรู้และความชำนาญที่ต่างไปจากความต้องการความพอใจความสำเร็จเพื่อตนเอง

ปัจจุบันหน่วยงานหลายแห่งจึงเน้นที่จะศึกษาและให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ เพราะถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนมีแรงจูงใจในการทำงานได้ดีขึ้น และเป็นความต้องการที่เกิดจากภายในตัวบุคคลเอง

ส่วนวิธีการที่อาจนำมาใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการสนองความต้องการของพนักงานพร้อมกับการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานไปด้วยในขณะเดียวกัน คือ การจัดระบบเครื่องมือ อันได้แก่ การจัดโปรแกรมการศึกษา เครื่องกีฬาและการแข่งขันกีฬา และการจัดให้มีดนตรี เป็นต้น

6. เทคนิคการจัดระบบเครื่องมือ

เทคนิคการจัดระบบเครื่องมือ อาจทำได้ 3 ทาง คือ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 35)

6.1 เน้นการสื่อสารในหน่วยงานและการแก้ปัญหา โดยรวบรวมข้อมูลจากบุคคลในความเห็นที่เกี่ยวกับหน่วยงาน เพื่อจะได้นำมาแก้ปัญหาดต่อไป (Data feedback method)

6.2 เน้นเรื่องงานของแต่ละบุคคล ในการใช้ความพยายาม ความมีอิสระวิธีการต่าง ๆ และผลงานที่ทำโดยการเพิ่มความรับผิดชอบให้มากขึ้น (Job enrichment techniques)

6.3 เน้นเกี่ยวกับองค์ประกอบของหน่วยงานทั้งที่เกี่ยวกับมนุษย์และเทคนิคเป็นการปรับปรุงให้เข้ากันระหว่างเทคโนโลยีของหน่วยงานกับงานที่ทำออกมา เพื่อสนองความต้องการของคนงานไปด้วย (Socio – technical system interventions)

7. ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

งานที่ทุกคนทำอยู่นั้น ไม่ใช่เป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำเสมอไป งานบางอย่างอาจเป็นงานที่น่าเบื่อ ซ้ำซากจำเจ จึงมีผู้ทำการศึกษาดูว่างานลักษณะใดบ้างที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผลปรากฏว่า งานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีลักษณะดังนี้ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 28)

- 7.1 งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น
- 7.2 งานที่มีโอกาสตัดสินใจและสติปัญญา
- 7.3 งานที่มีโอกาสที่จะทำได้ดี เป็นที่สนใจของคนอื่น
- 7.4 งานที่มีโอกาสจะใช้ความชำนาญที่มีอยู่

7.5 งานที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุม เพื่อให้ผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้

7.6 งานที่มีโอกาสในการเตรียมการและเป็นงานที่มีความก้าวหน้า จึงมีเทคนิคของผู้บริหารที่จะจัดงานให้มีลักษณะดังกล่าวขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นที่จูงใจคนงานให้ลงมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

8. พฤติกรรมการจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

หน่วยงานทุกแห่งตระหนักถึงความสำคัญของการใช้แรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก สิ่งที่หน่วยงานคาดหวังและต้องการจากคนงานในรูปของพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจนั้นมีดังต่อไปนี้ (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537 : 35-36)

8.1 มีคนดีเข้ามาสมัครงานในหน่วยงานและยึดงานที่ทำอยู่นานเท่านั้น โดยมีย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น สถิติการผลงาน การลาออกจากงานนั้น นับเป็นความบกพร่องของฝ่ายบริหารในหน่วยงานที่เดียว เพราะภายใต้ระบบการบริหารนั้น การหยุดงานอาจเนื่องมาจากสาเหตุทางใจแทนสาเหตุทางกายก็ได้ ดังนั้นการที่มีคนมาสมัครทำงานและทำอยู่นานจึงเป็นพฤติกรรมจูงใจอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

8.2 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของคนงาน แม้ว่าหน่วยงานจะไม่ได้ระบุหรือชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่การงานนั้น ๆ ไว้ทั้งหมด คนงานก็สามารถดำเนินการได้โดยลำพังให้บรรลุเป้าหมายได้

8.3 การให้ความร่วมมือต่อหน่วยงาน ตลอดจนความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีต่อหน่วยงาน ล้วนเป็นพฤติกรรมที่มีการจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

8.4 ความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานจนสุดความสามารถ ทั้งยังมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถและทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ เป็นพฤติกรรมจูงใจของบุคคลที่หน่วยงานต้องการมาก

8.5 ความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานเป็นพฤติกรรมจูงใจที่หน่วยงานต้องการจากคนงานด้วยเช่นกัน

8.6 ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน คอยป้องกันความเสียหายที่เกิดกับหน่วยงาน ไม่ทำให้หมิ่น โทษของหน่วยงานเสียไป เป็นพฤติกรรมจูงใจอีกอย่างหนึ่งที่หน่วยงานต้องการจากคนงาน

9. พฤติกรรมการจงใจ

9.1 อาจมีการแสดงออกมาในรูปของ

9.1.1 ความสนใจในความสำเร็จจากงานที่ทำ มากกว่าจะสนใจรางวัลหรือความสำเร็จ

9.1.2 การทำงานด้วยความตั้งใจ พิถีพิถันไม่ใช่เพื่อความสนุก หรือพันทนชั้นต่อ

9.1.3 ความคิดที่มีต่อการทำให้ดีขึ้น ซึ่งเกิดขึ้นอยู่เสมอ แทบจะเป็นลักษณะประจำตัว

9.2 ส่วนพฤติกรรมการจงใจที่บุคคลคาดหวังและต้องการจากหน่วยงานนั้น ดังนี้

9.2.1 การได้มีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการมากขึ้น

9.2.2 การมีอิทธิพลหรืองานในความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

9.2.3 ความเสมอภาคในอำนาจหวังให้หน่วยงานปฏิบัติอย่างถูกต้องและยุติธรรมไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งหากหน่วยงานสามารถสร้างพฤติกรรมทั้ง 3 ประการ ดังกล่าวให้เกิดขึ้น ก็จะเป็นการจงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

10. กระบวนการแรงจูงใจที่อาจนำมาใช้ในหน่วยงาน

กระบวนการแรงจูงใจที่อาจนำมาใช้ในหน่วยงานนั้น มีดังนี้

(นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2539 : 119 – 121)

10.1 ระเบียบวินัย ที่หน่วยงานกำหนดขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ที่เข้ามาสังกัดในหน่วยงานทุกคนรู้สึกสบายใจที่ต่างอยู่ภายใต้กำกับดูแลเดียวกัน

10.2 การตอบแทนแบบเงื่อนไขเป็นรายหมู่ วิธีการนี้คือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ทุกคนที่เข้ามาเป็นสมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนพอใจ ภูมิใจว่า หน่วยงานคอยดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของบุคคลในหน่วยงานพอสมควร ตัวอย่าง เช่น บริการสันตนาการให้รางวัลพิเศษนอกจากค่าจ้าง การให้ผลตอบแทนเช่นนี้ คือการตอบแทนโดยมีเงื่อนไขเฉพาะกับผู้ที่เข้ามาทำงานและสังกัดในหน่วยงานเท่านั้น

10.3 การตอบแทนแบบเงื่อนไขเป็นรายบุคคล หน่วยงานให้รางวัลตอบแทนแก่บุคคลที่ทำงานดีเด่นให้กับหน่วยงาน เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่เป็นพิเศษ เป็นการกระตุ้นให้บุคคลได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

10.4 การเปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความสามารถที่มีอยู่ตามความพอใจของเขา ซึ่งความพอใจนี้อาจแบ่งเป็น

10.4.1 ความพอใจเฉพาะอย่าง ไม่ปรารถนาอย่างอื่นยิ่งไปกว่านี้ แม้จะเสนอรางวัลที่ดีรกว่าก็ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง

10.4.2 ความพอใจที่จะทำทุกอย่างเพื่อหน่วยงานที่สังกัดอยู่ เช่น การได้รับมอบหมายให้ทำที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ด้วยความเต็มใจ

10.5 การเปิดโอกาสให้บุคคลได้เลือกกลุ่มทำงานด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อเขาได้ทำงานร่วมกับคนที่ชอบพอแล้ว จะเท่ากับเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้ดีหรือดีกว่ามาตรฐานที่วางไว้ ปัญหาการขาดงานจะไม่มี

11. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

11.1 ปัจจัยที่คนอยากทำงานมีอยู่ 7 ประการ ดังนี้ (ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. 2539 : 22)

11.1.1 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วย เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ เป็นต้น

11.1.2 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจ ความมีอิทธิพล และการได้รับตำแหน่งที่ดี

11.1.3 สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือ การได้รับบริการ ซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้

11.1.4 ความสามารถของหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลโดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติได้โดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภูมิใจในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่หน่วยงานจะให้ได้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเขาเองและครอบครัว

11.1.5 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกิจกรรมสถาบัน

11.1.6 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ

11.1.7 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในงาน และมีหลักประกันความมั่นคง การกินดีอยู่ดี

11.2 องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ ดังนี้ คือ (ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. 2539 : 23)

11.2.1 ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ก็จะเป็นสิ่งที่น่าพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

11.2.2 สถานะทางสังคม สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ดี เหมาะแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดี หรือการได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานที่จะเกิดความพอใจในงานนั้น

11.2.3 อายุ ผู้มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุระหว่าง 45 – 54 ปี

11.2.4 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ

11.2.5 คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งมีผลต่อความพอใจในงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ มาจากกลุ่มความคิดต่าง ๆ ซึ่งพากันตั้งสมมติฐานขึ้น แล้วทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่จะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่าสาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้นเพราะอะไร มีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้นหรือเร้าให้กระทำ เช่นนั้น สิ่งเรานั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร ทำให้เกิดทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ ขึ้นหลายทฤษฎี ดังที่จะกล่าวต่อไปนี้คือ

ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก

เฮร์ซเบอร์ก, บาร์นาร์ด และ ซินเดอร์แมน (Herzberg, Barnard and Synderman . 1959 : 113 – 115) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญ ชื่อทฤษฎี 2 ปัจจัย เพื่อต้องการศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบ คือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดย

สามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกรักพอใจและปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น

1.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) เป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) มีสาระครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) เป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิด

ควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) เป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน เช่น ความสะอาดสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานในการคมนาคมหรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

1.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) เป็นปัจจัยค่าจูงอย่างหนึ่ง ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้เฮอริชเบอร์ก ได้พูดถึงเรื่องตัวจูงใจ ซึ่งมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ และหากพอใจก็จะมีแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่า ข้อมูลที่ได้้อาจมองแต่ความพอใจและความไม่พอใจ โดยมองข้ามไปว่าพวกที่ทำงานอาจจะทำงานไม่ได้ผลหรือคนงานอาจพอใจในงานส่วนใหญ่

2. ทฤษฎี X และ Y ของแมกเกรเกอร์ (Theory X and Y of McGregor)

แมกเกรเกอร์ (McGregor) ได้กล่าวเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ไว้ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้ (ธนธิดา ดิษยนตร. 2541 : 9)

2.1 ทฤษฎี X ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ ดังนี้

2.1.1 คนส่วนใหญ่ไม่ชอบทำงานและคนพยายามเลี่ยงเท่าที่ทำได้

2.1.2 คนส่วนใหญ่ไม่มีความกระตือรือร้นมีความรับผิดชอบน้อย

2.1.3 คนส่วนใหญ่มีความสามารถด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์กรน้อย

2.1.4 การจูงใจจะเกิดขึ้นเพื่อสนองกับความต้องการร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น

2.1.5 คนส่วนใหญ่จะต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและบ่อยครั้งที่จะต้องใช้อำนาจบังคับเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย

2.2 ทฤษฎี Y ได้กล่าวถึงการจูงใจไว้ ดังนี้

2.2.1 งานเหมือนกับธรรมชาติหรือการเล่น หากสภาพการทำงานเป็นที่น่าพอใจ

2.2.2 สามารถควบคุมตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

2.2.3 ความสามารถในการค้นความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์การมีเกือบทุกคน

2.2.4 การจงใจจะเกิดขึ้นเพื่อสนองระดับความต้องการด้านสังคมและความรัก ความต้องการยกย่อง และความสำเร็จสมหวังในชีวิตพอ ๆ กับความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัย

2.2.5 คนสามารถสั่งการด้วยตนเองและมีความริเริ่มในการทำงานหากได้รับการจูงใจที่ถูกต้อง

จากข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ทฤษฎี X มีสมมุติฐานที่ว่าต้องบังคับให้มนุษย์ทำงานเพราะมนุษย์เกียจคร้านและไม่ค่อยรับผิดชอบ ผลคือผู้บริหารจะควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และจูงใจคนด้วยการให้เงินหรือผลประโยชน์ แต่ถ้าทำผิดจะมีการคาดโทษกัน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาอาจทำตามสั่ง ไม่สนใจปรับปรุงงาน เน้นเรื่องเงิน เป็นหลัก แมคเกรเกอร์ กล่าวว่า ถ้าคนได้ตามความต้องการทั้งกายและใจ ทฤษฎีนี้คงใช้ไม่ได้ผล นอกจากนี้ แมคเกรเกอร์ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้จะถูกต้องหรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติลงไม่ได้ จึงตั้งทฤษฎี Y ขึ้นมาแทน (ธนธิดา ดิษยบุตร. 2546 : 10)

ส่วนทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า มนุษย์มีความริเริ่มสร้างสรรค์มีความขยัน รับผิดชอบ อยากให้มีความร่วมมือเพียงแต่ผู้บริหารจะพัฒนาคนหรือจูงใจคนเหล่านี้อย่างถูกต้องเพียงใด วิธีการก็ต้องจัดหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง หากได้รับการยกย่อง มีตำแหน่ง มีความก้าวหน้า งานจึงเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน ถ้าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมนั้นคือคนจะสนุกกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ขอมทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่ เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยหวังว่าในอนาคตเขาจะได้ก้าวหน้าในงาน (สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 95)

แมคเกรเกอร์ ชี้ให้เห็นว่าในการจูงใจให้ทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี Y และเขามองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ไม่ได้หมายความว่า จะละเลยต่อการควบคุมโดยสิ้นเชิง

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของเออร์เนส ฮิลการ์ด

เออร์เนส ฮิลการ์ด (Ernest Hilgar) เป็นนักจิตวิทยาผู้หนึ่งที่กำลังกล่าวหาว่า ความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั้นไม่มีที่สิ้นสุด และได้จำแนกแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ (ชนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. 2539 : 18)

3.1 แรงจูงใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Survival Motives) เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางปัจจัย 4 อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

3.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) ได้แก่ แรงจูงใจที่จะอยู่ในสังคม มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความรัก มิตรภาพ ความต้องการที่จะปกครองตนเอง หรือกลุ่ม

3.3 แรงจูงใจที่สร้างสัมพันธ์ภาพแก่ตน (Ego – Integrative Motives) เป็นแรงจูงใจที่สร้างสัมพันธ์ภาพแก่ตนเอง ในการดำเนินวิถีทางเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี สร้างปรัชญาและความเชื่อให้กับตนเอง มีจุดมุ่งหมายของชีวิตอย่างแน่นอน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจ เป็นเหตุแรงจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมได้

4. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Hierarchy of needs theory)

มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80) เป็นทฤษฎีที่มาสโลว์ (Maslow) กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ และได้วางกระบวนการความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอยู่ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

4.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการด้าน

ร่างกายยังไม่ได้รับตอบสนองเลย ในขั้นนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

4.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้วมนุษย์ก็就会有ความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น คือ ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการด้านความปลอดภัย จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตราย ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงานและสถานะทางสังคม

4.3 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองสองขั้นดังกล่าวแล้วก็就会有ความต้องการสูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการในด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกที่ว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตนเองในฐานะที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ที่อยากจะให้คนยกย่องสรรเสริญในความสำเร็จหรือในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งหน้าที่สำคัญในองค์กร

4.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ใฝ่ฝันที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (ต้องการที่จะได้สิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างหรือเป็นอะไรก็ตามที่ตนปรารถนา)
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องสรรเสริญมีเกียรติและเป็นที่น่าถือของผู้อื่น)
3. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (ต้องการที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม)
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (ต้องการที่จะให้พ้นหรือหลุดพ้นจากอันตรายความเจ็บปวดและการอดอยากต่าง ๆ)
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (ต้องการปัจจัยสี่ รวมทั้งกามารมณ์)

แผนภาพที่ 1 แสดงลำดับตามขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์
ที่มา : (พนัส หันนาคินทร์. 2543 : 115)

มาสโลว์ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของคน ที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะประกอบด้วย 2 หลักการ คือ

หลักการที่ 1 หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The defic principle) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการ เป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้พฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่งอีกต่อไป คนเหล่านี้กลับจะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ยอมรับและพอใจในความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิต โดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

หลักการที่ 2 หลักการแห่งความเจริญก้าวหน้า (The progressing principle) กล่าวคือ ลำดับขั้นความต้องการ 5 ระดับ จะเป็นปามลำดับที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงกว่า ความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว

จะเห็นได้ว่า ความต้องการในสิ่งที่ไม่ได้รับความรู้สึกขาดแคลนของมนุษย์ทุกคน ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้พฤติกรรมต่าง ๆ ของคนถูกจำกัด ไม่มีการแสวงหาอีกต่อไป และจะเกิดความรู้สึกปลงตกในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ตัวอย่างเช่น เมื่อคนได้รับการตอบสนองความต้องการอีกในระดับสูงกว่า แต่มีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรค ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่หรือไม่สำเร็จตามความต้องการสิ่งนี้จะทำให้คนเราหยุดการแสวงหา ห้อถอยและจะยอมรับในสภาพที่

ไม่มีการคืนรนอีกต่อไป ในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าในแต่ละระดับได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ คนจะเกิดความต้องการในขั้นต่อไปอีก จนกระทั่งบรรลุถึงความต้องการระดับสูงสุด คือการได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization)

จากการศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดจากทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอรัชเบอร์ก มาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปแนวคิด ทฤษฎีที่สนับสนุนได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีที่สนับสนุนตัวแปร

ตัวแปร	Herzberg, Barnard and Synderman (1959)	Maslow (1954)	สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552)	มณี เหมทานนท์ (2548)	บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2549)
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จของงาน	/	/	/	/	/
การยอมรับนับถือ	/		/	/	/
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	/	/	/	/	/
ความรับผิดชอบ	/		/	/	/
ลักษณะของงาน	/		/	/	/
ปัจจัยค้ำจุน					
นโยบายและการบริหาร	/		/	/	/
การปกครองบังคับบัญชา	/		/	/	/
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	/		/	/	/
เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	/	/	/	/	/

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานหนึ่งๆ จะแตกต่างกันแง่ของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่แสดงออก แม้จะจัดให้บุคคลปฏิบัติงานชนิดเดียวกันใช้วัสดุอุปกรณ์เหมือนกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้คือ

(Schermerhorn, Huntand, & Osborn 1988 : 12, อ้างถึงในสุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ. 2539 : 24)

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (individual attributes) หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน กล่าวคือคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้น จึงส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้
 2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล (work effort) หมายถึง ความตั้งใจเต็มใจของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจก็พยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง
 3. การสนับสนุนจากองค์กร (organization support) หมายถึง ค่าตอบแทน วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การได้รับการนิเทศ การประเมินผล การปฏิบัติงานที่ยุติธรรม และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สิ่งต่างๆเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับ โอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย จึงจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี
- Organ & Bateman (1986 : 20 ; อ้างถึงใน สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ. 2539 : 24-25) กล่าวถึง องค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้
1. งาน (Task) ประกอบด้วย วิธีการ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 2. แรงจูงใจ (Motivation) เปรียบเสมือนจุดยืน และความตั้งใจของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพในระดับหนึ่ง ตามลักษณะงานนั้นๆ
 3. ความพยายาม (effort) เป็นผลของแรงจูงใจที่เกิดขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ
 4. ความสามารถ (Ability) เกิดขึ้นจากการฝึกหัดหรือประสบการณ์จากการปฏิบัติร่วมกับความถนัดส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น

5. สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นลักษณะทางกายภาพในองค์กร ได้แก่ แสง เสียงผู้ร่วมงาน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน

6. การรับรู้ต่อบทบาท (Role Perception) เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่จะรับรู้ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองต่อการปฏิบัติงาน

จากการกล่าวถึงองค์ประกอบของการปฏิบัติงานข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบภายนอก และองค์ประกอบภายในตัวบุคคล ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบภายในบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพที่เข้มแข็ง และความภาคภูมิใจในตนเอง ส่วนองค์ประกอบภายนอกบุคคล ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

กฎหมาย ระเบียบ เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2547 : 40-45) อธิบายว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญ มีดังนี้

1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ๆ ละ 3 คน ถ้ามี 1 หมู่บ้านให้มีสมาชิก 6 คน มีอายุคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง (มาตรา 45)

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งสภาเลือกจากสมาชิกให้นายอำเภอแต่งตั้ง (มาตรา 48) ดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีการ

ยุบสภา (มาตรา 49) และมีเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งสภาเลือกจาก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งจนครบอายุสภา หรือสภามีมติให้พ้นจากตำแหน่ง (มาตรา 57)

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
2. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและ ข้อบังคับทางราชการการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญ 2-4 สมัย แล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนด สมัยประชุมสามัญสมัยหนึ่ง ๆ ให้มีกำหนดไม่เกิน 15 วัน (มาตรา 53) เมื่อมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอเปิดประชุมวิสามัญได้ สมัยประชุมวิสามัญให้กำหนดได้ไม่เกิน 15 วัน (มาตรา 55)

2) ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น (มาตรา 58) ดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้ง และมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระไม่ได้ (มาตรา 58/2) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน แต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ 1 คน (มาตรา 58/3)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อ กฎหมาย
2. รับผิดชอบในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

3. สั่ง อนุญาต และ อนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. วางระเบียบเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไป
ด้วยความเรียบร้อย
5. รักษาการเพื่อให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
6. แต่งตั้ง และถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ และกฎหมายอื่น ๆ

3) พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้

ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวด
เงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือจากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่
ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลนำมาจัดเป็นเงินเดือนของ
พนักงานส่วนตำบล

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบ
ควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจ
หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายการ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบล จะวิเคราะห์บทบาทภารกิจอำนาจ
หน้าที่ และรายได้ของตนเองเพื่อกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ และอัตรากำลังตามความจำเป็นและ
เหมาะสม โดยปกติทุกองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 2. หัวหน้าส่วนการคลัง
 3. หัวหน้าส่วนโยธา
 4. หัวหน้าส่วนต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้น
 5. พนักงานส่วนตำบลประจำส่วนต่าง ๆ
 6. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วน
ตำบลมีโครงสร้างองค์กร ดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานทั่วไป รุรการ งานพิมพ์ดีด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ ตำบล งานนิติการ งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติ งานงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2. ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีรายได้ และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอน เงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงิน รายได้ รายจ่าย งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3. ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานประมาณการราคาค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่ เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

4. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่เกี่ยวกับ การควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณสุข และข้อบังคับตำบล การวางแผนการ สาธารณสุข การประมวล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวัง โรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สาธารณสุข การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

5. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทำหน้าที่เกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน ทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล การ พัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริม การศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

6. ส่วนสวัสดิการสังคม ทำหน้าที่เกี่ยวกับ งานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

7. ส่วนส่งเสริมการเกษตรทำหน้าที่เกี่ยวกับ การปฏิบัติการทางการเกษตร และทางสัตวแพทย์ ทางการศึกษาค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคัดพันธุ์ต้านทานโรค และศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน การจัดการและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การศึกษาและวิจัย เพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัช木有พิษและปุ๋ยเคมี การให้คำปรึกษาแนะนำ ปรึกษาด้านการเลี้ยงและรักษาสัตว์ กำหนดนโยบายวางแผนงานการดำเนินงานวิชาการเกษตร การเผยแพร่กิจการการเกษตรแนะนำ วิชาการเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546

1) มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)

2) มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (มาตรา 67)

1.1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

1.2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ

รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

1.3) ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ

1.4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1.5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1.6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

1.7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

1.8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ

วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

1.9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

3) ภายใต้บังคับของกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (มาตรา 68)

- 3.1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 3.2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3.3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 3.4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

และสวนสาธารณะ

- 3.5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 3.6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 3.7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 3.8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติ

ของแผ่นดิน

- 3.9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 3.11) กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- 3.12) การท่องเที่ยว
- 3.13) การผังเมือง

4) การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้า ตามสมควร หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย (มาตรา 69)

5) การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผย

ข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (มาตรา 69/1)

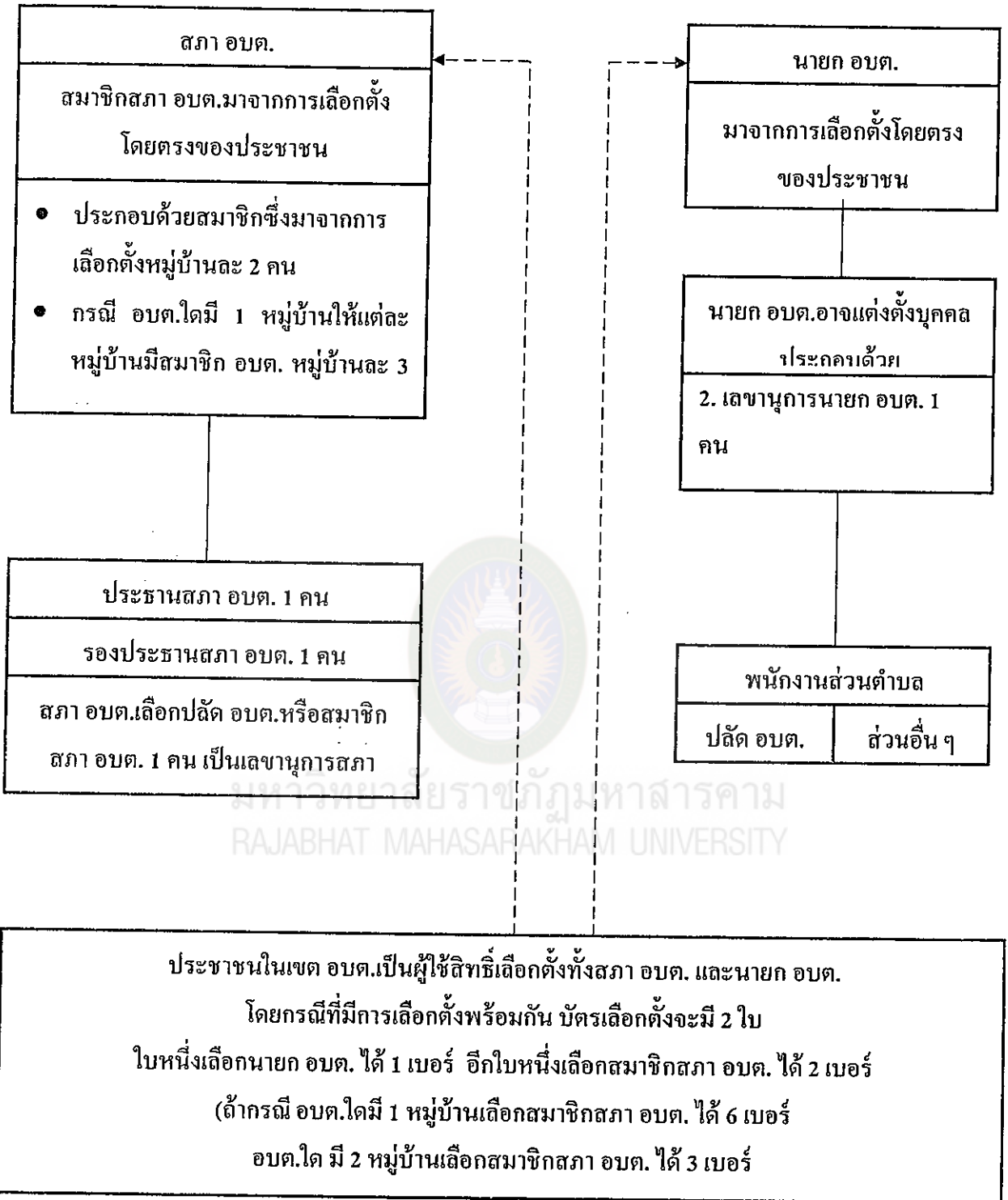
6) มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากทางราชการในเรื่องเกี่ยวกับการ ดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็น ความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (มาตรา 70)

7) ออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อบังคับใช้ในตำบลเท่าที่ไม่ ขัดต่อกฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้จะกำหนด ค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับ เกิน 1,000 บาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา 71)

8) อาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ของหน่วยราชการของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม (มาตรา 72)

9) อาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำการร่วมกันได้ (มาตรา 73)

สรุป โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญ คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่ง เลือกตั้งโดยประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้าน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภา ท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จึงกล่าวได้ว่า โครงสร้างการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบองค์การ บริหารส่วนตำบลได้จำลองมาจากการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา ซึ่ง ประเทศไทยถือว่าเป็นหลักการปกครองประเทศ ประหนึ่งว่าเป็นสภาผู้แทนราษฎรและ นายกรัฐมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และมีพนักงานในองค์การบริหารส่วน ตำบลที่ดำเนินงานตามนโยบายผู้บริหาร และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546
ที่มา : โกวิทช์ พวงงาม (2550 : 157)

บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

บริบทองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จำนวน 13 อบต.
ดังนี้ สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองมหาสารคาม (2556 : 10-20)

รูปที่ 1 แผนที่อำเภอเมืองมหาสารคาม



1. องค์การบริหารส่วนตำบลลาดพัฒนา

1.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ทางทิศเหนือของอำเภอเมืองมหาสารคาม ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลลาดพัฒนา อยู่ห่างจากอำเภอเมืองมหาสารคาม ประมาณ 12 กิโลเมตร ตามถนนสายมหาสารคาม – กมลาไสย เนื้อที่ตำบลลาดพัฒนามีเนื้อที่ประมาณ 38 ตารางกิโลเมตร (26,339 ไร่) สภาพพื้นที่ของตำบลเป็นที่ราบลุ่ม ริมฝั่งแม่น้ำ โดยมีแม่น้ำชีไหลผ่าน

1.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 7,418 คน แยกเป็นชาย 3,693 คน หญิง 3,725 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 132.8 คน/ตารางกิโลเมตร

1.3 ด้านการเมืองการบริหาร

1.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	20	คน
1.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	16	คน
1.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	17	คน
รวม	จำนวน	53	คน

2. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

2.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตั้งอยู่บ้านหนองข่า หมู่ที่ 5 ตำบลท่าตูม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลลาดพัฒนาอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลห้วยแอ่งอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลเขวาสินรินทร์อำเภอเมืองมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมมีเนื้อที่ 20.15 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 12,594 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 3.60 ของอำเภอเมืองมหาสารคาม

2.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 5,671 คน แยกเป็นชาย 2,826 คน หญิง 2,845 คน

2.3 ด้านการเมืองการบริหาร

2.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	20	คน
2.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	7	คน
2.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	7	คน
รวม	จำนวน	34	คน

3. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง

3.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอเมืองมหาสารคาม ไปตามถนนสายสารคาม – ร้อยเอ็ด

(ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 23) ห่างจากที่ว่าการอำเภอประมาณ 18 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลท่าตูมอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลหนองกรุง อำเภอแกลง ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลสีแก้วและตำบลโพธิ์ชัย อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลเขวาสันติอำเภอเมืองมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่งมีเนื้อที่ประมาณ 17.79 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 11,120 ไร่

3.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 3,569 คน แยกเป็นชาย 1,749 คน หญิง 1,820 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 200 คน/ตารางกิโลเมตร

3.3 ด้านการเมืองการบริหาร

3.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	16	คน
3.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	4	คน
3.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	6	คน
รวม	จำนวน	26	คน

4. องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสันติ

4.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสันติ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 12 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลลาดพัฒนาอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลมิตรภาพ อำเภอแกลง ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลท่าตูม และตำบลห้วยแอ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลเวียงนางและเทศบาลเมืองมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสันติมีเนื้อที่ 34,950 ไร่ หรือประมาณ 52.4 ตารางกิโลเมตร

4.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 14,756 คน แยกเป็นชาย 7,396 คน หญิง 7,387 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 282 คน/ตารางกิโลเมตร

4.3 ด้านการเมืองการบริหาร

4.2.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	28	คน
4.2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	10	คน

4.2.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน	15	คน
รวม จำนวน	53	คน

5. องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง

5.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 7 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลเขวาสันอุดม อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลหนองปลิงอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลเขวาสันอุดม อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลแก้งเต็ญอำเภอเมืองมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนางมีเนื้อที่ 29,375 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 8.4 ของอำเภอเมืองมหาสารคาม

5.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 8,031 คน แยกเป็นชาย 3,972 คน หญิง 4,059 คน

5.3 ด้านการเมืองการบริหาร

5.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	23	คน
5.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	5	คน
5.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	3	คน
รวม	จำนวน	31	คน

6. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง

6.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 12 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลเวียงนาง อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลดอนหว้าน และตำบลบัวค้ออำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลวังแสงอำเภอแกลง ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลโคกก่อ และตำบลหนองโน อำเภอเมืองมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิงมีเนื้อที่ 11,659 ไร่ หรือประมาณ 18.65 ตารางกิโลเมตร

6.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 5,064 คน แยกเป็นชาย 2,535 คน หญิง 2,526 คน

6.3 ด้านการเมืองการบริหาร

6.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	18	คน
6.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	-	คน
6.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	1	คน
รวม	จำนวน	19	คน

7. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหวาน

7.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหวาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 21 กิโลเมตร ตามถนนสาย มหาสารคาม – วาปีปทุม สภาพพื้นที่ของตำบลคอนหวานเป็นที่ลุ่มสลับที่ดอน มีน้ำไหลผ่าน 4 สาย มีน้ำในเฉพาะฤดูฝน ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคอนหวานมีเนื้อที่ 14,375 ไร่ หรือประมาณ 23 ตารางกิโลเมตร

7.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 4,969 คน แยกเป็นชาย 2,462 คน หญิง 2,507 คน

7.3 ด้านการเมืองการบริหาร

7.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	19	คน
7.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	6	คน
7.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	4	คน
รวม	จำนวน	29	คน

8. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวค้อ

8.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวค้อ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 24 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลคอนหวาน ตำบลหนองปลิงอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศ

ได้ ติดต่อกับ ตำบลเคนอำเภอบึงสามพันจังหวัดมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลคอนหวานอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลโคกก่ออำเภอเมืองมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบัวค้อมีเนื้อที่ ทั้งหมด 29.80 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 18,623 ไร่

8.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 5,422 คน แยกเป็นชาย 2,729 คน หญิง 2,693 คน

8.3 ด้านการเมืองการบริหาร

8.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	17	คน
8.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	7	คน
8.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	3	คน
รวม	จำนวน	27	คน

9. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อ

9.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 19 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลหนองโนอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบัวค้อมอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลหนองปลิงอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลหนองโก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อมีเนื้อที่ ทั้งหมด 54.14 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 33,836.125 ไร่

9.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 8,031 คน แยกเป็นชาย 3,972 คน หญิง 4,059 คน

9.3 ด้านการเมืองการบริหาร

9.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	32	คน
9.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	-	คน
9.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	3	คน
รวม	จำนวน	35	คน

10. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโน

10.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 10 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลแก่งเลิงจานอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลโคกก่ออำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลเวียง อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลหนองโก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโน มีเนื้อที่ ทั้งหมด 25.38 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 21,796 ไร่

10.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 6,547 คน แยกเป็นชาย 3,489 คน หญิง 3,058 คน

10.3 ด้านการเมืองการบริหาร

10.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	20	คน
10.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	6	คน
10.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	3	คน
	รวม	จำนวน	29 คน

11. องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเลิงจาน

11.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 5 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลตลาดอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบ่อใหญ่ อำเภอบรบือจังหวัดมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลเวียง อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลท่าสองคอนอำเภอเมืองมหาสารคาม ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเลิงจาน มีเนื้อที่ ทั้งหมด 34.85 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 21,250 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 5.63 ของพื้นที่อำเภอเมืองมหาสารคาม

11.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 7,916 คน แยกเป็นชาย 3,897 คน หญิง 4,019 คน

11.3 ด้านการเมืองการบริหาร

11.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	30	คน
11.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	-	คน
11.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	1	คน
รวม	จำนวน	31	คน

12. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสองคอน

12.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสองคอน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 9 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับลำน้ำชี อำเภอกันทรวิชัยจังหวัดมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลแก้งเจจานอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลแก้ง และ ตำบลตลาดอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลแก้งแก อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสองคอนมีเนื้อที่ ทั้งหมด 117.45 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 73,405.625 ไร่

12.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 8,031 คน แยกเป็นชาย 3,972 คน หญิง 4,059 คน

12.3 ด้านการเมืองการบริหาร

12.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	18	คน
12.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	15	คน
12.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	10	คน
รวม	จำนวน	43	คน

13. องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง

13.1 ลักษณะพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทาง ทิศเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ระยะห่างจากตัวเมืองมหาสารคาม 3.5 กิโลเมตร มีอาณา เขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัยจังหวัดมหาสารคาม ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลตลาดอำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลลาดพัฒนา

อำเภอเมืองมหาสารคาม ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลตลาด และตำบลท่าสองคอนอำเภอเมืองมหาสารคาม ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งมีเนื้อที่ ทั้งหมด 19.17 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 11,983 ไร่

13.2 ประชากร

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 8,467 คน แยกเป็นชาย 4,139 คน

หญิง 4,328 คน

13.3 ด้านการเมืองการบริหาร

13.3.1 พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	29	คน
13.3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	13	คน
13.3.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	19	คน
รวม	จำนวน	61	คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายละเอียดดังนี้

1. งานวิจัยภายในประเทศ

ขนิษฐา วัฒน โอพารนนท์ (2545 : 68) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานรวม 9 ด้าน ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาด้านพึงพอใจในหน้าที่มีขวัญและกำลังใจสูง ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขวัญและกำลังใจสูง สำหรับด้านความเสมอในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจปานกลาง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจสูง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา ความเสมอภาคในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการรับรู้ต่อ

ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัญฉริดา ประโยชริค (2547 : 71) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน

2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา อายุ ประเภทพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 2 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะของงาน บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700-6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361-10,000 บาท และ 10,001 บาท ขึ้นไป

3.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700-6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361-10,000 บาท และ 10,001 บาท ขึ้นไป

4. ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่สำคัญที่สุด ได้แก่ นักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาน้อยเกินไป การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมากเกินไป ขาดผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดแผนงานที่ปฏิบัติตามหลักวิชาการ นโยบายการบริหารขาดความชัดเจน ขาดการทำงานที่เป็นทีม มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สถานที่ปฏิบัติงานไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรน้อยเกินไป และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่พอเพียงในการปฏิบัติงาน

พระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : 83) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อจำแนกตาม เพศ ที่แตกต่างกัน

พบว่าแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คันศร แสงศรีจันทร์ (2550 : 95) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู้ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู้ ได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู้ เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนในปัจจัย การบำรุงรักษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภาพ กันธิมา (2550 : 76) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยสำคัญอื่น คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงิน โบนัส ด้านสหนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทาง และขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

สุกัญญา กำจร (2551 : 91) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง จำแนกตามเพศ ประเภทพนักงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 84) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ รายได้ พบว่ามีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา และประเภทพนักงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุกัญญา กำจร (2551 : 92) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง จำแนกตามเพศ ประเภทพนักงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สุพิชฌาย์ หาระมี (2553 : 75) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรีโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ พบว่า มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

โคลเมนส (Climents. 1983 : 249) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสในความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงานและเรื่องทั่ว ๆ ไปปัจจัยจูงใจและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าปัจจัยจูงใจในด้านค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจเรื่อง โอกาสความก้าวหน้าแต่เจ้าหน้าที่หญิงไม่พึงพอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซูซานเน (Suzanne. 1986 : 34) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดย พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงใต้ ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหารที่ความแตกต่างกัน ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับ ที่มีความแตกต่างกัน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกันยกเว้น ในเรื่อง

ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่จำนวนชั่วโมงที่สอน ครูชายมีความคิดเห็นทางด้านบวกมากกว่าครูหญิงขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ไม่มีความแตกต่างกันจาง (Jang. 1994 : 68) ได้ศึกษาถึงเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ในเมืองชุงนํา ประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน โดยผลการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ โดยพบว่า อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ชาย และพบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก

เชส (Chase. 2001 : 74) ได้ศึกษาความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตน อายุ และเพศของนักเรียน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนในอนาคต และการอ้างสาเหตุของความล้มเหลว กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่มีอายุระหว่าง 8-14 ปี จำนวน 289 คนพบว่า นักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง จะอ้างสาเหตุของความล้มเหลวว่าเป็นเพราะขาดความพยายาม ในขณะที่นักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ มีการอ้างสาเหตุของความล้มเหลวว่าเป็นเพราะขาดความสามารถ

จากผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน อาจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล โดยภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการหากขาดอะไรไปบ้างอย่างซึ่งเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้น จะทำให้คนเราประกอบกิจกรรมต่างๆ เพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือสิ่งที่ต้องการนั้น ส่วนสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจการของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจทั้งหลายนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายใน

กรอบแนวคิดการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยอ้างอิง แนวคิดทฤษฎี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยสามารถเขียนแผนภาพกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบ

สอบถาม ประกอบด้วย

1. เพศ
2. ระดับการศึกษา
3. ประเภทพนักงาน
4. รายได้
5. องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด



ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะของงาน
6. นโยบายและการบริหาร
7. การปกครองบังคับบัญชา
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยก่อนที่ทำการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัย และข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เชิงปริมาณ

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง รวม 290 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองมหาสารคาม. 2557 : 15)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane 1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

จากสูตร

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างกำหนดไม่เกินร้อยละ .05

แทนค่า

$$n = \frac{290}{1 + 290 \times .05^2}$$

$$= 167.63$$

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ตามหลักของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 168 คน

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้หาสัดส่วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 13 แห่ง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สัดส่วนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	แก้ง	29	17
2	แก้งเลิงจาน	30	18
3	เขวา	28	17
4	โคกก่อ	32	19
5	ท่าตูม	20	11
6	ท่าสองคอน	18	10
7	บัวค้อ	17	10
8	ดอนหว่าน	19	11
9	ลาดพัฒนา	20	11
10	แวงนาง	23	14
11	หนองปลิง	18	10
12	หนองโน	20	11
13	ห้วยแอ่ง	16	9
	รวม	290	168

ที่มา : ท้องถิ่นอำเภอเมืองมหาสารคาม. 2557 : 15

จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยผู้วิจัยทำสลากรายชื่อของพนักงานส่วนตำบลแต่ละกลุ่มแล้วนำไปใส่กล่องหยิบขึ้นที่ละชื่อได้ชื่อใดบันทึกไว้แล้วนำฉลากกล่องใหม่เพื่อให้ทุกรายชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่ากัน ดำเนินการอย่างนี้จนได้รายชื่อครบตามจำนวน

เชิงคุณภาพ

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย พนักงานสายบริหาร จำนวน 5 คน และพนักงานสายปฏิบัติ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยแบ่ง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-scale) มี 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

2. การสัมภาษณ์ (Interview) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) เพื่อรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดวัตถุประสงค์และองค์ประกอบทำให้ทราบถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามทั้งปลายเปิดและปลายปิด

2.3 นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง และแก้ไข

3. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชา และเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1) นายชำนาญ บุตรโรบล วุฒิการศึกษา ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลแวงน่าง เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) นางสุภาพ ทองนุช วุฒิการศึกษา กศ.ม. (ภาษาไทย) ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบรบือวิทยาคาร อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3) นางสาวคำพอง พิมพ์สา วุฒิการศึกษา กศ.ม. (คณิตศาสตร์และสถิติ) ตำแหน่ง ครูชำนาญการ โรงเรียนบรบือวิทยาคาร อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

3.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจของผู้เชี่ยวชาญแก้ไข ปรับปรุง และเสนอผู้ควบคุมของวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อีกครั้งหนึ่ง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านประเมินความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC) Index of Item-objective Congruence โดยกำหนดแต่ละข้อดังนี้

ไม่สอดคล้อง	=	-1
ไม่แน่ใจ	=	0
สอดคล้อง	=	+1

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

6. จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

เชิงปริมาณ

1. ขอนหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลตอบแบบสอบถาม ตามวัน และเวลาที่นัดหมาย

2. นำหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามวันเวลาที่กำหนดไว้

เชิงคุณภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย พนักงานสายบริหาร จำนวน 5 คน และพนักงานสายปฏิบัติ จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน ซึ่งผู้วิจัยจะขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อน 1 วัน จากนั้นจะเข้าพบเพื่อขอสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง
2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อจากอำนาจการจำแนกรายข้อ ในแบบสอบถามกำหนดไว้ 5 ระดับคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ดังนี้

ระดับแรงงูใจมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับแรงงูใจมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับแรงงูใจปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับแรงงูใจน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน

ระดับแรงงใจน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

4.4 นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายความว่า ระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายความว่า ระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายความว่า ระดับแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายความว่า ระดับแรงงใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายความว่า ระดับแรงงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ประเภทพนักงาน ใช้ t-test และเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา รายได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจะทดสอบ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)
5. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ และพรรณาคความ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รวม 10 ด้าน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน รายได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง รวม 290 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 727) จำนวน 168 คน จากนั้นนำแบบสอบถาม มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F (F - test)
SS	แทน	ผลรวมของค่าส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
Df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายด้านและรายชื่อจำนวน 10 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน

1.2 การยอมรับนับถือ

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.4 ความรับผิดชอบ

1.5 ลักษณะของงาน

2. ปัจจัยก้ำจุน

2.1 นโยบายและการบริหาร

2.2 การปกครองบังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน รายได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนประชากร และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	82	48.80
1.2 หญิง	86	51.20
รวม	168	100.00
2.ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าอนุปริญญาตรี	52	30.95
2.2 อนุปริญญาตรีและปริญญาตรี	74	44.05
2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	42	25.00
รวม	168	100.00
3.ประเภทพนักงาน		
3.1สายปฏิบัติ	114	67.85
3.2 สายบริหาร	54	32.15
รวม	168	100.00
4. รายได้		
4.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	57	33.93
4.2 15,001-20,000 บาท	58	34.52
4.3 สูงกว่า 20,000 บาท	53	31.55
รวม	168	100.00

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5.องค์การบริหารส่วนตำบล		
5.1ตำบลแก้ง	17	10.12
5.2 ตำบลแก้งเลิงจาน	18	10.72
5.3 ตำบลเขวา	17	10.12
5.4 ตำบลโคกก่อ	19	10.31
5.5ตำบลท่าตูม	11	6.55
5.6 ตำบลท่าสองคอน	10	5.93
5.7 ตำบลบัวค้อ	10	5.93
5.8 ตำบลคอนหวาน	11	6.55
5.9 ตำบลลาดพัฒนา	11	6.55
5.10 ตำบลเวงนาง	14	8.33
5.11 ตำบลหนองปลิง	10	5.93
5.12 ตำบลหนองโน	11	6.55
5.13 ห้วยแอ่ง	9	5.36
รวม	168	100.00

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.20) รองลงมา เป็นเพศชาย (ร้อยละ 48.80) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรี และปริญญาตรี (ร้อยละ 44.05) รองลงมาเป็น ระดับต่ำกว่าอนุปริญญาตรี (ร้อยละ 30.95) และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 25.00) ประเภทพนักงานส่วนใหญ่เป็น สายปฏิบัติ (ร้อยละ 67.85) รองลงมาเป็น สายบริหาร (ร้อยละ 32.15) รายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 34.52) รองลงมาเป็น ต่ำกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 33.93) และ สูงกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 31.55) และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ส่วนใหญ่คือ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อ (ร้อยละ 10.31) รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งเลิงจาน (ร้อยละ 10.72) และองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งและ ตำบลเขวา (ร้อยละ 10.12)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

1.วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนก เป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จของงาน	2.83	1.07	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	2.49	1.16	น้อย
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.50	0.90	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	2.46	0.97	น้อย
5. ลักษณะของงาน	2.71	0.66	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหาร	2.68	0.60	ปานกลาง
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.08	1.06	น้อย
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.98	0.95	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.00	0.76	ปานกลาง
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.31	0.66	น้อย
รวม	2.60	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.00$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 2.96$) และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 2.83$) มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=2.49$) ด้านความ
รับผิดชอบ ($\bar{X}=2.46$) และด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}=2.31$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ดังตารางที่ 5-14

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน
จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	2.87	1.10	ปานกลาง
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่างๆที่คาดว่าจะเกิด ขึ้นกับงานที่ปฏิบัติ	2.87	1.11	ปานกลาง
3. ท่านเกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มใจใน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	2.79	1.19	ปานกลาง
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ อยู่เสมอ	2.83	1.15	ปานกลาง
รวม	2.83	1.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X}=2.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือท่านสามารถป้องกันปัญหาต่างๆที่คาดว่าจะเกิด ขึ้นกับงานที่
ปฏิบัติ ($\bar{X}=2.87$) รองลงมาคืองานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และ
เป้าหมาย ($\bar{X}=2.87$) และผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ เสมอ ($\bar{X}=2.83$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ จำแนก เป็นรายชื่อ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน	2.88	1.08	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม	2.27	1.32	น้อย
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.31	1.26	น้อย
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	2.51	1.28	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	2.49	1.30	น้อย
รวม	2.49	1.16	น้อย

จากตารางที่ 6 จาก พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.49$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน ($\bar{X}=2.88$) ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=2.51$) และระดับแรงงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ($\bar{X}=2.49$) รองลงมาคือความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=2.31$)และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม ($\bar{X}=2.27$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.35	1.26	น้อย
2.ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.77	1.07	ปานกลาง
3.ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	2.41	0.84	น้อย
4.ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.48	0.83	น้อย
รวม	2.50	0.90	ปานกลาง

ตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.50$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 1 ข้อคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.77$) ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยจำนวน 3 ข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ ($\bar{X} = 2.48$)ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.41$)งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.35$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็น รายข้อ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.02	0.94	ปานกลาง
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	2.02	1.39	น้อย
3. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	2.35	0.86	น้อย
รวม	2.46	0.97	น้อย

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 1 ข้อคือ ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 3.02$) อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.35$) ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.02$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน จำแนกเป็น รายข้อ

ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.24	0.89	น้อย
2. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	2.39	1.18	น้อย
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.12	0.78	ปานกลาง
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.10	0.79	ปานกลาง
รวม	2.71	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อคืองานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.12$) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.10$) แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยจำนวน 2 ข้อคือลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 2.24$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน	3.12	0.80	ปานกลาง
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.08	0.63	ปานกลาง
3. สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.07	0.58	ปานกลาง
4. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	2.10	1.27	น้อย
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.07	1.29	น้อย
รวม	2.68	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ คือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน ($\bar{X}=3.12$) นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไป ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.08$) สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X}=3.07$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงาน ของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=2.10$) ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=2.07$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	2.16	1.02	น้อย
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	1.97	1.16	น้อย
3. ท่านมีโอกาที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	1.78	1.35	น้อย
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน	2.56	0.96	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	1.94	1.36	น้อย
รวม	2.08	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.08$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.56$) และอยู่ในระดับน้อยทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อ ท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน($\bar{X}=2.16$) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี($\bar{X}=1.97$) และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง($\bar{X}=1.94$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
1. สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.05	1.01	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	2.92	0.94	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	2.96	1.09	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธาเป็นกันเอง และเข้าใจผู้อื่น	3.01	1.04	ปานกลาง
รวม	2.98	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.05$) ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธาเป็นกันเองและ เข้าใจผู้อื่น ($\bar{X} = 3.01$) และในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.96$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.05	1.01	ปานกลาง
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.92	0.94	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	2.96	1.09	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.01	1.04	ปานกลาง
5. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก	3.08	0.26	ปานกลาง
รวม	3.00	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก ($\bar{X}=3.08$) รองลงมาคือหน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.05$) และ หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.01$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	2.40	0.72	น้อย
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.40	0.72	น้อย
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2.40	0.72	น้อย
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆมีความสะดวกและรวดเร็ว	2.40	0.72	น้อย
5. สภาพบ้านพักที่ อบต.จัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัย	1.86	0.35	น้อย
6. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม	2.47	0.83	น้อย
รวม	2.31	0.66	น้อย

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.31$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทั้งจำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม ($\bar{X}=2.47$) รองลงมาคือ 1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และ ความรับผิดชอบ 2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพ

เศรษฐกิจในปัจจุบัน 3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ มีความสะดวก และรวดเร็ว ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.40$) ทั้ง 4 ข้อ และสภาพบ้านพักที่ อบต.จัดให้มีความมั่นคง และปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัย ($\bar{X} = 1.86$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน รายได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
1. ความสำเร็จของงาน	2.92	1.15	2.76	.98	1.10	.273
2. การยอมรับนับถือ	2.58	1.25	2.40	1.07	1.11	.265
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.56	.95	2.44	.84	.980	.328
4. ความรับผิดชอบ	2.54	1.05	2.38	.90	1.22	.223
5. ลักษณะของงาน	2.74	.72	2.68	.60	.617	.538
6. นโยบายและการบริหาร	2.69	.64	2.68	.56	.116	.908
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.11	1.13	2.05	.99	.433	.665
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.89	.98	3.06	.93	-1.31	.189
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.93	.77	3.07	.74	-1.33	.183
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.34	.65	2.29	.67	.537	.592
รวม	2.63	.66	2.58	.55	.584	.560

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทพนักงาน แตกต่างกัน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ประเภทพนักงาน				t	Sig
	สายปฏิบัติ		สายบริหาร			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็งของงาน	3.58	0.44	3.75	0.43	1.268	0.29
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.70	0.33	3.50	0.32	2.53	0.06
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.52	0.38	3.41	0.39	1.79	0.15
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.48	0.50	3.83	0.50	0.81	0.49
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.34	0.46	3.33	0.46	2.56	0.06
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.05	0.42	3.91	0.41	1.74	0.16
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.34	0.64	3.58	0.63	3.25	0.02*
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.34	0.61	3.00	0.61	2.04	0.11
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.20	0.62	3.08	0.60	2.80	0.04*
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้อง	3.46	0.50	3.66	0.49	1.49	0.22
รวม	3.50	0.12	3.49	0.12	2.03	0.15

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกันโดยรวมไม่
แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา
และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig
	ต่ำกว่าอนุปริญญา		อนุปริญญา และ ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำราญของงาน	3.62	0.41	3.33	0.58	3.70	0.18	0.66	0.57
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.68	0.31	3.83	0.37	3.58	0.30	1.82	0.14
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.48	0.40	3.62	0.46	3.45	0.40	0.91	0.43
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.50	0.48	3.37	0.44	3.62	0.64	2.32	0.08
5. ด้านลักษณะของงาน	3.35	0.46	3.37	0.54	3.20	0.43	1.13	0.33
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.04	0.40	4.04	0.51	4.08	0.43	0.99	0.39
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.32	0.65	3.58	0.49	3.33	0.70	2.23	0.08
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.29	0.61	3.20	0.74	3.41	0.66	1.02	0.38
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.16	0.60	3.33	0.54	3.20	0.67	1.26	0.29
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล	3.48	0.48	3.37	0.51	3.54	0.57	1.09	0.35
รวม	3.49	0.12	3.50	0.11	3.51	0.13	1.28	0.30

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า พนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
มหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	รายได้						F	Sig
	ต่ำกว่า 15,000 บาท		15,001 – 20,000 บาท		สูงกว่า 20,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความถี่ของงาน	3.61	0.31	3.55	0.51	3.59	0.45	2.11	0.28
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.57	0.27	3.69	0.42	3.74	0.29	3.12	0.09
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.44	0.44	3.48	0.47	3.57	0.33	3.08	0.88
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.63	0.59	3.65	0.46	3.36	0.44	3.19	0.92
5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.19	0.39	3.40	0.46	3.37	0.48	1.42	1.59
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.98	0.37	3.86	0.26	4.16	0.47	1.06	0.37
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.46	0.64	3.46	0.60	3.25	0.64	3.18	0.06
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.23	0.71	3.15	0.58	3.44	0.58	3.29	1.01
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.11	0.57	2.96	0.44	3.34	0.66	2.14	2.03
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่ญาติ	3.57	0.52	3.677	0.43	3.32	0.47	1.90	1.2
รวม	3.48	0.12	3.49	0.11	3.51	0.12	3.22	1.24

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและราย
ด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม ที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีองค์การบริหารส่วน
ตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน โดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	4.328	12	.361	.960	.448
ภายในกลุ่ม	76.61	155	.376		
รวม	80.94	167			

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอ
เมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจ
ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	องค์การบริหารส่วนตำบล												F	Sig
	ดอนหัวน (n=11)		ลาดพัฒนา (n=11)		ม่วงนาง (n=14)		หนองปลิง (n=10)		หนองโน (n=11)		ห้วยแ่่ง (n=9)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความสำเร็จของงาน	3.06	1.24	2.79	1.05	2.88	1.10	2.51	1.30	2.81	1.04	3.08	1.04	.457	.937
2. การยอมรับนับถือ	2.61	1.32	2.55	1.14	2.35	1.28	2.41	1.29	2.54	1.18	2.78	1.21	.691	.759
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.77	.91	2.68	.86	2.59	.88	2.25	1.10	2.58	.92	2.59	.88	.870	.579
4. ความรับผิดชอบ	2.75	1.05	2.72	1.01	2.48	.97	2.30	1.09	2.61	1.02	2.63	1.08	.757	.694
5. ตักษณะของงาน	2.93	.59	2.90	.68	2.82	.62	2.60	.71	2.80	.58	2.95	.81	1.62	.087
รวม	2.71	.60	2.71	.69	2.68	.59	2.62	.72	2.71	.64	2.78	.64	.960	.488

แรงสูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	องค์การบริหารส่วนตำบล												F	sig		
	เก่ง (n=17)		เก่งดีงาน (n=18)		เขา (n=17)		โคกก่อ (n=19)		ทำตุม (n=11)		ทำสองคอน (n=10)				บัวค้อ (n=10)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD
6. นโยบายและการบริหาร	2.66	.54	2.53	.66	2.51	.26	2.56	.69	2.77	.62	2.25	.39	2.62	.47	1.04	.411
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.09	1.05	1.98	1.10	1.58	.46	1.97	1.17	1.98	1.03	1.85	.66	2.00	.91	.544	.884
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.85	1.08	2.73	1.07	2.85	1.08	2.83	1.10	2.93	1.04	2.53	1.17	2.87	1.34	1.25	.245
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.88	.86	2.78	.85	2.88	.86	2.90	.88	2.96	.82	2.62	.94	2.92	1.06	1.32	.207
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกิดกุล	2.11	.56	2.13	.70	2.02	.72	2.38	.66	2.44	.57	2.39	.67	2.48	.59	1.33	.203
รวม	2.54	.56	2.47	.69	2.31	.30	2.58	.68	2.65	.52	2.21	.35	2.51	.51	.960	.488

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม	องค์การบริหารส่วนตำบล												F	Sig
	ดอนหวาน (n=11)		ลาดพัฒนา (n=11)		แวงนาง (n=14)		หนองปลิง (n=10)		หนองโน (n=11)		ห้วยแอ่ง (n=9)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
6. นโยบายและการบริหาร	2.98	.51	2.83	.58	2.69	.69	2.74	.63	2.78	.69	2.76	.63	1.04	.411
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.35	1.16	2.25	1.08	1.96	1.15	2.10	1.19	2.20	1.22	2.33	1.12	.544	.884
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.58	.94	2.96	.96	3.23	1.17	3.42	.38	3.25	.44	3.29	.40	1.25	.245
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.68	.74	3.00	.75	3.18	.93	3.37	.28	3.23	.34	3.24	.31	1.32	.207
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อคุณ	2.41	.60	2.46	.67	2.64	.36	2.54	.57	2.28	.75	2.13	.79	1.33	.203
รวม	2.71	.60	2.71	.69	2.68	.59	2.62	.72	2.71	.64	2.78	.64	.960	.488

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 21 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี	25
1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆ เรื่องเพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	20
ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	19
2.2 เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่านี้	9
2.3 ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา	7
ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
3.1 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	31
3.2 ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	28
3.3 ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้	21
3.4 ควรให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ที่ถนัดงานจะได้ออกมาดี	19

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่านี้	21
4.2 เพิ่มการประสานงาน เพื่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา	16
4.3 ปริมาณงานที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้	11
4.4 ควรให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน	10
ด้านที่ 5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
5.1 ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน	17
5.2 ควรให้งานที่ปฏิบัติได้ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา	3
5.3 เปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้ อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ	2
ด้านที่ 6 ด้านนโยบายและการบริหาร	
6.1 นโยบายและการบริหารควรชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	31
6.2 ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น	16
ด้านที่ 7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
7.1 ผู้บังคับบัญชาควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างจริงใจ	6
7.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีกิริยานุ่มนวล ในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติดีกว่านี้	5
7.3 ควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตรง	4

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านที่ 8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานมากกว่านี้	7
8.2 ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตาม กำหนดเวลา	6
ด้านที่ 9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
9.1 ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มาติดต่องาน	15
9.2 ควรมีการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน	12
9.3 ควรมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน	11
ด้านที่ 10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	
10.1 ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	38
10.2 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็วกว่านี้	25

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ได้จากการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุก ๆ เรื่อง เพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ
2. ด้านการยอมรับนับถือ มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากกว่านี้ และผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีข้อเสนอแนะจำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมาคือ ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง และควรมีการวางโครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอน จะได้เกิดความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

4. ด้านความรับผิดชอบ มีข้อเสนอแนะจำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่านี้ รองลงมาคือ ควรมีการประสานงานที่ดีขึ้นกว่านี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลาปริมาณงานที่รับผิดชอบ ควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้ และควรให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน รองลงมาคือ ควรให้งานที่ปฏิบัติได้ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา และควรมีการเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ

6. ด้านนโยบายและการบริหาร มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีนโยบายและหลักการบริหารที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรเห็นใจและเข้าใจสภาวะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรมีกิริยานุ่มนวลในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติดีกว่านี้ และควรมีการประสานงานกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ อยากให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานมากกว่านี้ รองลงมาคือ ควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตามกำหนดเวลา

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มีติดต่องาน รองลงมาคือควรมีการจัดสถานที่และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน และควรมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับลูก มีข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากจำนวนมากไปหาน้อย คือ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รองลงมาคือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็วกว่านี้

ข้อเสนอแนะอื่นๆ พนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่มความถี่ในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานนอกสถานที่ รองลงมาคือ มีการจัดสรรเงินรางวัลหรือเบี้ยขยัน สำหรับพนักงานที่มาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

สรุปผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์

สรุปคำให้สัมภาษณ์ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม นายถนัด แสงศรี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กล่าวว่า “การสร้างแรงจูงใจให้คนรักและศรัทธาในองค์กรต้องเริ่มที่ตัวผู้บังคับบัญชาต้องมีความจริงใจและนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการทำงาน โดยปราศจากอคติ”

น.ส.ณัฐพิสุทธิ์ ขันติจิตร ผู้อำนวยการกองคลัง ได้กล่าวว่า “แรงจูงใจต้องสร้างให้สอดคล้องกับมนุษยสัมพันธ์ด้านในของการทำงานเป็นทีมปราศจากความขัดแย้งองค์กรก็จะทำงานราบรื่น”

นายภานุมาศ อุดมทรัพย์ ผู้อำนวยการกองช่าง ได้กล่าวว่า “ผู้บังคับบัญชาควรเปิดรับฟังความคิดเห็นให้มากกว่าที่เป็นอยู่เพราะหากทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมงานก็จะไปได้ดี”

น.ส.นราวดี เทพศรีทา นักวิชาการเงินและบัญชี ได้กล่าวว่า “ทุกคนในองค์กรต้องเคารพบทบาทอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายโดยไม่ถือตนเองเป็นที่ตั้ง”

นายทองศักดิ์ รังสีสม รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กล่าวว่า “ภาวะสังคมปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นมาก เงินเดือนและค่าตอบแทนควรได้รับเพิ่มขึ้นตามความเหมาะสม”

น.ส.พัชรีภรณ์ ไชยมาศ ผ.ว.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ได้กล่าวว่า “การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นควรเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใสกับทุกคนทุกส่วนงาน”

น.ส.จินตหรา ถาวงศ์กลาง ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ได้กล่าวว่า “เรื่องเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นควรมีการคัดเลือกด้วยหลักความรู้ความสามารถ”

น.ส.ชไมพร แสนศรี ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ ได้กล่าวว่า “การมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมไม่หนักเกินไปหรือไม่น้อยเกินไปในแต่ละบุคคล”

น.ส.ทิติชญา วีระธร ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ ได้กล่าวว่า “ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานควรมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้รับผิดชอบงานด้านนั้นสามารถดำเนินการแบบลดขั้นตอนเพื่อประโยชน์ของประชาชนได้”

นายวิทยา พรหมงาม ผช.ช่างโยธา ได้กล่าวว่า “คนในองค์กรควรยอมรับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลว่ามีความถนัดและชำนาญในด้านใดบ้างเพื่อเปิดโอกาสให้แต่ละคนสามารถแสดงผลงานได้เต็มที่”

ผู้วิจัยขอสรุปสุดท้ายจากการสัมภาษณ์พนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ “การสร้างแรงจูงใจให้คนรักและศรัทธาในองค์กรต้องเริ่มที่ตัวผู้บังคับบัญชาต้องมีความจริงใจและนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการทำงานโดยปราศจากอคติ แรงจูงใจต้องสร้างให้สอดคล้องกับมนุษย์สัมพันธ์ถ้าคนในองค์กรทำงานเป็นที่ปราศจากความขัดแย้งองค์กรก็จะทำงานราบรื่น ผู้บังคับบัญชาควรเปิดรับฟังความคิดเห็นให้มากกว่าที่เป็นอยู่เพราะหากทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมงานก็จะไปได้ดี ทุกคนในองค์กรต้องเคารพบทบาทอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายโดยไม่ถือตนเองเป็นที่ตั้ง ภาวะสังคมปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นมาก เงินเดือนและค่าตอบแทนควรได้รับเพิ่มขึ้นตามความเหมาะสม การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นควรเป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใสกับทุกคนทุกส่วนงาน เรื่องเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นควรมีการคัดเลือกด้วยหลักความรู้ความสามารถ การมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมไม่หนักเกินไปหรือไม่น้อยเกินไปในแต่ละบุคคล ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานควรมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้รับผิดชอบงานด้านนั้นสามารถดำเนินการแบบลดขั้นตอนเพื่อประโยชน์ของประชาชนได้ และคนในองค์กรควรยอมรับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลว่ามีความถนัดและชำนาญในด้านใดบ้างเพื่อเปิดโอกาสให้แต่ละคนสามารถแสดงผลงานได้เต็มที่”

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผล

จากการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.20) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 48.80) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรีและปริญญาตรี (ร้อยละ 44.05) รองลงมาเป็น ระดับต่ำกว่าอนุปริญญาตรี (ร้อยละ 30.95) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 25.00) ประเภทพนักงานส่วนใหญ่เป็น สายปฏิบัติ (ร้อยละ 67.85) รองลงมาเป็น สายบริหาร (ร้อยละ 32.15) รายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 34.52) รองลงมาเป็น ต่ำกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 33.93) และ สูงกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 31.55) และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ส่วนใหญ่คือ องค์การบริหารส่วนตำบล โคกก่อ (ร้อยละ 10.31) รองลงมาคือองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเลิงจาน (ร้อยละ 10.72) และ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งและตำบลเขวา (ร้อยละ 10.12)

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.00$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}=2.98$) และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=2.83$) และมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อย 4

ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 2.49$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.46$) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.31$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน รายได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ที่แตกต่างกัน

3.1 พนักงาน ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

3.2 พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

3.3 พนักงาน ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

3.4 พนักงาน ที่มีรายได้แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

3.5 พนักงาน ที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

4.1 ด้านรายได้ควรปรับให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

4.2 ให้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มแนวความรู้ที่จะนำไปปฏิบัติงาน

4.3 ควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ของการดำเนินงาน

4.4 อยากให้วางโครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอน จะได้เกิดความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เพราะวัดได้จากผลการศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในตารางที่ 4 แรงจูงใจใน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสำเร็จของงานนั้น เป็นแรงจูงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากเพราะมีค่าเฉลี่ย ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ก็ยังคงมีด้านอื่นที่ อยู่ในระดับน้อย นั่นก็หมายถึง หากพนักงาน ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยแรงจูงใจในด้านเหล่านั้นแล้ว อาจส่งผลให้ งานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น และแรงจูงใจเหล่านั้นอาจเป็นแรงกระตุ้น ให้พนักงาน มีความกระตือรือร้น และเต็มใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุพิชฌาย์ หาระมี (2553 : 75) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สุกัญญา กำจร (2551 : 92) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับพระมหาพิเชษฐ พลสวัสดิ์ (2549 : 83) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

ไม่สอดคล้องกับวิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 84) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ เฮอร์จิโอเวนไน (Sergiovanni. 1973 ; อ้างถึงใน คำนึ่ง นกแก้ว. 2523 : 28) ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของครูในด้านต่างๆส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 พนักงาน ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน รายได้ และ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้งกีดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า

1.พนักงาน ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในด้านๆ ทั้ง 10 ด้าน เป็นปัจจัยจูงใจและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างเพศหญิง กับเพศชายจึง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 84) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าจำแนกตามเพศ พบว่ามีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับพระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : 83) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า จำแนกตาม เพศบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไม่สอดคล้องกับ สุพิชฌาย์ หาระมี (2553 : 75) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอเสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสุกัญญา กำจร (2551 : 92) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จำแนกตามเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องปฏิบัติงานภายใต้้นโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 จึงอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ชนัญริศา ประโยชริด (2547 : 71) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผล

การศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 98) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ไม่สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 84) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสุพิชฌาย์ หาระมี (2553 : 75) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.พนักงาน ที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แม้ว่า ที่มีประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งที่เป็นตัวกำหนดความแตกต่างระหว่าง ประเภทพนักงานนั้น จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน และการปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ นโยบายและระเบียบปฏิบัติของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งในการสร้างแรงจูงใจ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดฝึกอบรมสัมมนาในแต่ละระดับของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุกัญญา กำจร (2551 : 92) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า จำแนกตามประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ชนัญฐิศา ประโยชริด (2547 : 71) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ไม่สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 84) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า เมื่อจำแนกตามประเภทพนักงาน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.พนักงาน ที่มีรายได้แตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แม้ว่าจะมีรายได้ที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งที่เป็นตัวกำหนดความแตกต่างระหว่างรายได้นั้น คือ นโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม และพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 นอกจากนั้น การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำหนดนโยบายในการบริหาร ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินงานภายใต้การควบคุมดูแล ของผู้บริหารท้องถิ่น ที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม จึงพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามนโยบายการบริหารงานภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นตัวกำหนดปริมาณและคุณภาพของงาน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 84) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าจำแนกตามรายได้ พบว่ามีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550 : 98) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ โข่งพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ไม่สอดคล้องกับ ชาญฉิลา ประโยชริค (2547 : 71) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสุพิชฌาย์ หาระมี (2553 : 75) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล โนนบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่า มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5. พนักงานที่มี องค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมี แรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้ พนักงานจะปฏิบัติงานในสังกัดที่แตกต่างกัน แต่แรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ปัจจัยค่าจ้าง นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ถือ ย่อมเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เหมือนกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับสุกัญญา กัจจร (2551 : 92) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ไม่สอดคล้องกับพระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์ (2549 : 83) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตที่แตกต่างกัน พบว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1.เสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ เพื่อปรับปรุงแรงจูงใจของพนักงานในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ ในทุก ๆ ด้านให้มากขึ้น เพราะแรงจูงใจทุกด้าน ล้วนมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน ของพนักงานทั้งสิ้น แต่ควรให้ความสำคัญกับ ด้านการปกครองการบังคับบัญชา เป็นพิเศษ เพราะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.08$) เมื่อเปรียบเทียบกับด้าน

อื่นๆ และควรแก้ไขที่ตัวของผู้บริหาร ต้องเปิด โอกาส และให้เวลากับผู้ได้บังคับบัญชา ได้เข้ามาพบปะ ประชุมหารือในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้อย่างสะดวก เพื่อที่จะสามารถแก้ไข ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับงาน และเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามควรให้ความสำคัญ กับพนักงานทุกคน ในองค์กรเท่าๆกันไม่ว่าพนักงาน จะอยู่ในสถานะใดโดยเฉพาะ ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวที่พบว่า แรงจูงใจในทุกๆด้านยังคงอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับน้อย โดยเฉพาะ ควรดูแลเป็นพิเศษในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ โบนัสต่างๆ กระทั่งการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นผู้บริหารควรให้สิทธิเท่าเทียมกับ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตามภารกิจ

1.3 ในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ควรมีการวัดผลการปฏิบัติงานงานของพนักงาน และให้ผลตอบแทนเป็นรางวัล หรือผู้บังคับบัญชา ควรยกย่อง ชมเชย เมื่อทำงานสำเร็จ ควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรรักและสามัคคี โดยการให้ทำงานเป็นทีม การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารควรพิจารณา จากผลของงานที่ปฏิบัติใช้หลักความยุติธรรม ในการตัดสิน และเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ควรให้ เงินเดือน และสวัสดิการ เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ปฏิบัติ ประกอบกับ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ต้องมีความสะอาด เป็นระเบียบ ทันสมัยและมีเพียงพอ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเกิดการเปรียบเทียบ

2.2 ควรมีการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา เพราะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เพื่อที่จะนำข้อมูล ไปปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยด้านดังกล่าวต่อไป

บรรณานุกรม

- กิติ ตย์คานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัตเตอร์ฟลาย, 2537.
- เกษสุดา ต้นขุน. ตัวแปรที่เกี่ยวเนื่องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- โกวิทย์ พวงงาม. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ :
วิญญูชน, 2550.
- เกศินี หงสนันท์. การประเมินบุคคล. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- เกรียงศักดิ์ เขียวขิง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น :
คลังนานาวิทยา, 2543.
- ขวัญจิรา ทองนำ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏ
ศิลปกรรมศิลปากร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2547.
- ขนิษฐา วัฒนโอพารนนท์. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.
- คมคาย มากมูล. ปัญหาการบริหารของเทศบาลตำบลในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ปร.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2552. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, สำนัก. ยุทธศาสตร์การพัฒนา
ระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,
2543.
- คันศร แสงศรีจันทร์. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล
บ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. เชียงราย : มหาวิทยาลัย
แม่ฟ้าหลวง, 2550.
- คำนึ่ง นกแก้ว. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, 2523.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วย
ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร.
ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.

- จุมพล นิมิพานิช. “การจัดการบุคลากรเข้าทำงาน. ใน เอกสารการสอนชุดวิชา 32304 การบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-7. หน้า 121. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526.
- จำลอง เงินดี. เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540. ถ่ายเอกสาร.
- จำเนียร จวงตระกูล. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.
- ชาญชัย อาจินสมาจารย์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : เค แอนด์ พี บุ๊ค, 2545.
- ชนัญชิตา ประโยชริต. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนเขต พื้นที่จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2547. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน. ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2540.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็นยูเคชั่น, 2551.
- ดนัย เทียนพุด. กลยุทธ์พัฒนาคนสิ่งที่ทำทลายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ดำรง ลัทธพิพัฒน์. สังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515.
- ดำรงราชานุภาพ, สถาปน์. รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง การตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์, 2542.
- ตรีพร ชุมศรี. การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2545.
- ทิพสุดา ติลาศิริคุณ. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพัฒนาคุณภาพคนพิการ สังกัดกองประชาสัมพันธ์. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ท้องถิ่นอำเภอเมืองมหาสารคาม, สำนักงาน. เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. มหาสารคาม : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองมหาสารคาม, 2552.

- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2542.
- ธวัชชัย นาคฤทธิ์. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการตำรวจชั้น
สัญญาบัตร: ศึกษาเฉพาะกรณีของ สำนักงานตำรวจภาค 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542. ถ่ายเอกสาร.
- ชนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร. วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ธราวรรณ พลหาญ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการวิทยาลัยมหาสารคาม. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2545.
- ชนธิดา ดิษขบุตร. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- ธีรวิทย์ สวัสดิ. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรุงเทพมหานคร : ศึกษา
เฉพาะเขตจตุจักร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย. หมวดแนวคิดพื้นฐานรัฐกับการ
ปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ :ธรรมดาเพรส, 2547.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม, 2549.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ, 2539.
- นิศราวรรณ รักโคตร. การบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์.
วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- บัญญัติ พุ่มพันธ์. รวมกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม
จนถึง พ.ศ. 2546. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2547.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. วิจัยวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, 2549.
- บุญเรือง ไตรเรืองวรรัตน์. คู่มือกันหลงทางหากมุ่งสู่ HA. กรุงเทพฯ : อาร์ ดี พี, 2544.
- บุศรา เตียรบรรจง. แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี.
สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์, 2543.

ปิยะนุช เงินคล้าย. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรูทรีอูชยา จำกัด (มหาชน)

เขต 17. การศึกษาปัญหาพิเศษ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.

บุญญพัฒน์ พันธุ์ยิ้ม. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
กำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2545.

พนัส หันนาคินทร์. ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : โรง
พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2538.

พระมหาพิเชษ พลสวัสดิ์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2549.

พวงเพชร วัชรอยู่. แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2537.

พีระพงษ์ เจียตระกูล. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรของผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ต. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธนบุรี, 2538.

พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์การ
บริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น : พระธรรมจันทร์, 2543.

เพ็ญศรี วายวานนท์. การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์, 2537.

ไพศาล มะระพุกษ์วรรณ และคณะ. วิจัยวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์
ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2546.

ปณิ เหมทานนท์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, 2548.

มนูญ วงศ์นารี. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

ยุพิน กอศรี. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลคณภูมิพิสัย. วิทยานิพนธ์ รป.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.

- รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. การวิเคราะห์โครงสร้างและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพในการ
ปกครองตนเองของท้องถิ่น กรณีศึกษาหน่วยการปกครองท้องถิ่นในท้องที่อำเภอเมือง
องค์กรักษ์ จังหวัดนครนายก. กรุงเทพฯ : ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- เรวัตี สวัสดิ์. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.
- ลิขิต ชีรเวทิน. การเมืองการปกครองไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2548.
- วณิชยา ภัทรารเมธ. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
หนองคาย. วิทยานิพนธ์ ร.บ. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,
2552.
- วัฒนา โสสุวรรณจินดา. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรของผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ต. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธนบุรี, 2546.
- วัฒนา ยี่จีน. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจใน
สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดศรีสะเกษ. กรุงเทพฯ : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.
- วิชัย ผลมูล. การสรรหาและการฝึกอบรมพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : เวิลด์ แอน อาร์ท แอควีรี
ไทด์ซิ่ง, 2539.
- วิวัฒน์ ศรีธรรมมา. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ
โพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ร.บ. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม, 2551.
- วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์. การปกครองท้องถิ่น (ตอนที่ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล
การเมืองการปกครอง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2530.
- วุฒิสาร ตันไชย. การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น : ความก้าวหน้าหลัง
รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540. กรุงเทพฯ : คลังวิชา, 2547.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ชรรวมการ, 2542.
- ศิริอร ขันรหัดต์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา, 2539.

- ศุภชัย ยาวะประภาส. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฑาทอง, 2548.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2548.
- สมศักดิ์ พนมเดื่อ. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ropic. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2551. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. กฎหมายการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ธรรมกมลการพิมพ์, 2550.
- สัมฤทธิ์ สุขสงค์. ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณี องค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาสารคาม : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, 2545.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ropic. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- สุกัญญา กำธร. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ropic. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัตรา สุภาพ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ropic. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2536.
- สุภาพ กัณธิมา. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ropic. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, 2550.
- สุภาพเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน. บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539.
- สุริพร พึ่งพุทธคุณ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ropic. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- สุวัฒน์ วรรณ. ปัญหาการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.
- สุชา จันทรเอม. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่. รายงาน วิทยานิพนธ์ ropic. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2533.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

- สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒน์พิสุทธ์. ความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลชุมชน. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- สุพิชญ์ หาระมี. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอ
สหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 2553. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ตีเยาว์. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2543.
- แส สึงหัยจิต. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ
จังหวัด อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
2547.
- อัครา กลิ่นสุคนธ์. ความคิดเห็นของผู้อยู่อาศัยริมทางด่วนต่อผลกระทบบางประการ ทางด่วน
สาย ดาวคะนอง – ท่าเรือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
2534. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ อัครเสณษฐัง. ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์.
วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- อรทัย จันทรเหสีอง. ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเขื่องใน อำเภอเขื่องใน
จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
2548.
- อารยา เดชภิมล. ปัญหาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.
- อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาสารคาม : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม,
2546.
- อรุณ บุญมาก. คู่มือนักบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ
สงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2535.
- อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2523.
- Barnard, Mansner. *Education Technologists in Higher Education*. New York : John
Wiley, 1968.

- Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. **Management: Building Competitive Advantage.** 2 ed. Boston : Irwin McGraw-Hill Inc, 1999.
- Beach, Dale S. **Personnel : The Management of People to Work.** New York : Memillan, 1995.
- Bolles, J.W. **An Introduction to Motivation.** New York : VanNostvand, 1967.
- Chatte, Barnard. **How to Supervise People.** Atlanta, Georgia : Georgia State University, 1968.
- Cook, Reese Clara "North Carolina Public School Teacher Morale During 1981 – 1979,"
- Clarke, Robert. **Australian Human Resource Management.** 2nd ed. Sydney : McGraw-Hill, 1992.
- Climents. **A study of the relationship between intrinsic and extrinsic Variables and job satisfaction among student personnel workers in community colleges.** **Dissertation Abstracts International** 43 (February) : 2567-A, 1983.
- Chase, M.A. **Children's self- efficacy, motivational intentions, and attributions in physical education and sport.** **Research Quarterly for Sport and Exercise.** (72) : 47-57, 2001.
- Daft, S. **Attitudes and Opinions.** New Jersey : Prentice – Hall, 2000.
- Dessler Gary. **Management.** New Jersey : Prentice-Hill Inc, 1998.
- Dissertation Abstracts Internation.** 41 (7) : 2839 – A ; January, 1981.
- Herzberg, Frederick, Barnard, Mansner and Synderman, Barbara. **The Motivation to Work.** New York : John Wiley, 1959.
- Jang, J. **Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences.** New Jersey : Lawrence Ertbaum Associates, Inc, 1994.
- Luthans, F. **Organizational behavior: a modern behavioral approach to management.** Industrial : McGraw-hill Inc, 1922.
- Manning, T. "Leadership as Competence" **Management Decision.** 35 : 519-526 ; 1997.
- Maslow, Abraham. **Motivation and Personality.** New York : Harper, 1954.

Nagle, D. Brendan. **The ancient world : a social and cultural history.** Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, 1987.

Remmer, H.H. **Introduction to Opinion and Attitude.** New York : Harper, 1954.

Rue, Les W. and Lloyd Byars. **Management : Skill and Application.** 9rd ed. Noeth America : McGraw-hill Inc, 2000.

Pigors , John M. and Mayers, T. Matteson. **Organizational Behavior and Management.** 6th ed. New York : McGraw- Hill, 1981.

Schemerhorn, John R. Jr. **Management.** 5rd ed. USA : John wiley and Sons Inc, 1999.

Schermerhorn, JohnR., James G. Huntand and Richard N. Osborn. **Organizational Behavior.** 8th ed. Illinois : John Wiley & Sons, 1988.

Suzanne, G. **A Study of Teacher Morale in Tennessee.** Dissertation Abstracts International. 42 (August) : 361 – A, 1986.


Vroom, Victor H. **Management and motivation : Selected readings.** New York : Penquin, 1995.

Yamane, Taro. **Statistics and Introductory Analysis.** 3rd ed. New York : Harper & Row, 1973.

ภาคผนวก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการทำการวิจัย ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกข้อมูลในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยถือเป็นความลับ
- ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ
- แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
- ผลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะใช้เป็นข้อเสนอประกอบการพิจารณาวางแผนและปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้การอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวศรดา พิมพ์สา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. ระดับการศึกษา

- ระดับต่ำกว่าอนุปริญญา
 ระดับอนุปริญญา และ ปริญญาตรี
 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

3. ประเภทพนักงาน

- สายปฏิบัติ
 สายบริหาร

4. รายได้

- ต่ำกว่า 15,000 บาท
 15,001 – 20,000 บาท
 สูงกว่า 20,00 บาท

5. องค์กรบริหารส่วนตำบลที่สังกัด

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ลาดพัฒนา | <input type="checkbox"/> ดอนหว่าน |
| <input type="checkbox"/> ท่าตูม | <input type="checkbox"/> บัวค้อ |
| <input type="checkbox"/> ห้วยแอ่ง | <input type="checkbox"/> โศภก่อ |
| <input type="checkbox"/> เขวา | <input type="checkbox"/> หนองโน |
| <input type="checkbox"/> แวงน่าง | <input type="checkbox"/> แก่งเลิงจาน |
| <input type="checkbox"/> หนองปลิง | <input type="checkbox"/> ท่าสองคอน |
| <input type="checkbox"/> เกิง | |

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอ
จังหวัดมหาสารคาม
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง
ของท่าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านความสำเร็จของงาน 1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่างๆที่คาดว่าจะเกิด ขึ้นกับงานที่ปฏิบัติ					
3. ท่านเกิดความรู้สึกรักพอใจและปรารถนาใน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ อยู่เสมอ					
2. ด้านการยอมรับนับถือ 5. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และ ความสามารถของท่าน					
6. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม					
7. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อ ผลสำเร็จในงานของท่าน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
10. งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูง					
11. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
12. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม					
13. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
4. ด้านความรับผิดชอบ					
14. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด					
15. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
16. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
5. ด้านลักษณะของงาน					
17. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
18. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน					
19. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
20. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ด้านนโยบายและการบริหาร					
21. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน					
22. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
23. สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
24. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา					
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน					
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี					
28. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก					
29. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน					
30. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
31. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน					
33. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม					
34. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น					
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
35. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
36. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
37. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน					
38. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน					
39. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก					
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ					
40. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
41. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
42. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
43. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆมีความสะดวกและรวดเร็ว					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
44. สภาพบ้านพักที่ อดต.จัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัย					
45. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม					

ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะโดยเขียนข้อความในช่องว่าง แต่ละข้อ

1. ด้านความสำเร็จของงาน

.....

2. ด้านการยอมรับนับถือ

.....

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

.....

4. ด้านความรับผิดชอบ

.....

5. ด้านลักษณะของงาน

.....

6. ด้านนโยบายและการบริหาร

.....
.....

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

.....
.....

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

.....
.....

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....
.....

10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

.....
.....



ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้สร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 2. คำตอบหรือข้อมูลต่างๆ ที่ท่านได้แสดงความคิดเห็นในครั้งนี จะถูกนำไป
ประเมินผลในเชิงวิชาการ ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิจัยเป็นส่วนรวมซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อตัว
ท่านหรือบุคคลอื่นแต่อย่างใด
 3. ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ อย่างตรงไปตรงมา
ตามข้อเท็จจริง และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นางสาวศุรดา พิมพ์สา

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. ปัจจัยจูงใจ

ท่านมีแนวคิดในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน
เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
อย่างไรบ้าง


.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ปัจจัยค้ำจุน

ท่านมีแนวคิดในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน
เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล อย่งไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ
การศึกษาโดยวิธีการหาค่า IOC

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	+1	+1	+1	3	1
2	+1	+1	+1	3	1
3	+1	+1	+1	3	1
4	+1	+1	+1	3	1
5	+1	+1	+1	3	1
6	+1	+1	+1	3	1
7	+1	+1	+1	3	1
8	+1	+1	+1	3	1
9	+1	+1	+1	3	1
10	+1	+1	+1	3	1
11	+1	+1	+1	3	1
12	+1	+1	+1	3	1
13	+1	+1	+1	3	1
14	+1	+1	+1	3	1
15	+1	+1	+1	3	1
16	+1	+1	+1	3	1
17	+1	+1	+1	3	1
18	+1	+1	+1	3	1
19	+1	+1	+1	3	1
20	+1	+1	+1	3	1
21	+1	+1	+1	3	1
22	+1	+1	+1	3	1
23	+1	+1	+1	3	1
24	+1	+1	+1	3	1

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
25	+1	+1	+1	3	1
26	+1	+1	+1	3	1
27	+1	+1	+1	3	1
28	+1	+1	+1	3	1
29	+1	+1	+1	3	1
30	+1	+1	+1	3	1
31	+1	+1	+1	3	1
32	+1	+1	+1	3	1
33	+1	+1	+1	3	1
34	+1	+1	+1	3	1
35	+1	+1	+1	3	1
36	+1	+1	+1	3	1
37	+1	+1	+1	3	1
38	+1	+1	+1	3	1
9	+1	+1	+1	3	1
39	+1	+1	+1	3	1
40	+1	+1	+1	3	1
41	+1	+1	+1	3	1
42	+1	+1	+1	3	1
43	+1	+1	+1	3	1
44	+1	+1	+1	3	1
45	+1	+1	+1	3	1



ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

คำถามข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
คำถามที่ 1	211.2814	211.2814	.6811	.9423
คำถามที่ 2	214.7173	214.7173	.5429	.9435
คำถามที่ 3	215.2301	215.2301	.5548	.9434
คำถามที่ 4	211.2814	211.2814	.6811	.9423
คำถามที่ 5	211.2814	211.2814	.6811	.9423
คำถามที่ 6	214.7173	214.7173	.5429	.9435
คำถามที่ 7	215.2301	215.2301	.5548	.9434
คำถามที่ 8	214.7173	214.7173	.5429	.9435
คำถามที่ 9	224.5538	224.5538	.5519	.9472
คำถามที่ 10	211.2814	211.2814	.6811	.9423
คำถามที่ 11	214.7173	214.7173	.5429	.9435
คำถามที่ 12	211.2814	211.2814	.6811	.9423
คำถามที่ 13	214.7173	214.7173	.5429	.9435
คำถามที่ 14	215.2301	215.2301	.5548	.9434
คำถามที่ 15	211.2814	211.2814	.6811	.9423
คำถามที่ 16	214.7173	214.7173	.5429	.9435
คำถามที่ 17	215.2301	215.2301	.5548	.9434
คำถามที่ 18	224.6353	224.6353	.5428	.9460
คำถามที่ 19	211.2814	211.2814	.6811	.9423
คำถามที่ 20	214.7173	214.7173	.5429	.9435
คำถามที่ 21	215.2301	215.2301	.5548	.9434
คำถามที่ 22	211.2814	211.2814	.6811	.9423

คำถามข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
คำถามที่ 23	214.7173	214.7173	.5429	.9435
คำถามที่ 24	215.2301	215.2301	.5548	.9434
คำถามที่ 25	229.8199	229.8199	.5308	.9478
คำถามที่ 26	211.2814	211.2814	.6811	.9423
คำถามที่ 27	214.7173	214.7173	.5429	.9435
คำถามที่ 28	215.2301	215.2301	.5548	.9434
คำถามที่ 29	211.2814	211.2814	.6811	.9423
คำถามที่ 30	211.2814	211.2814	.6811	.9423
คำถามที่ 31	214.7173	214.7173	.5429	.9435
คำถามที่ 32	215.2301	215.2301	.5548	.9434
คำถามที่ 33	211.2814	211.2814	.6811	.9423
คำถามที่ 34	214.7173	214.7173	.5429	.9435
คำถามที่ 35	215.2301	215.2301	.5548	.9434
คำถามที่ 36	211.2814	211.2814	.6811	.9423
คำถามที่ 37	215.2301	215.2301	.5548	.9434
คำถามที่ 38	229.8199	229.8199	.5308	.9478
คำถามที่ 39	211.2814	211.2814	.6811	.9423
คำถามที่ 40	214.7173	214.7173	.5429	.9435
คำถามที่ 41	215.2301	215.2301	.5548	.9434
คำถามที่ 42	211.2814	211.2814	.6811	.9423
คำถามที่ 43	211.2814	211.2814	.6811	.9423
คำถามที่ 44	214.7173	214.7173	.5429	.9435
คำถามที่ 45	215.2301	215.2301	.5548	.9434

หมายเหตุ

1. N of Cases = 40.0
2. N of Items = 45
3. Alpha = .9449

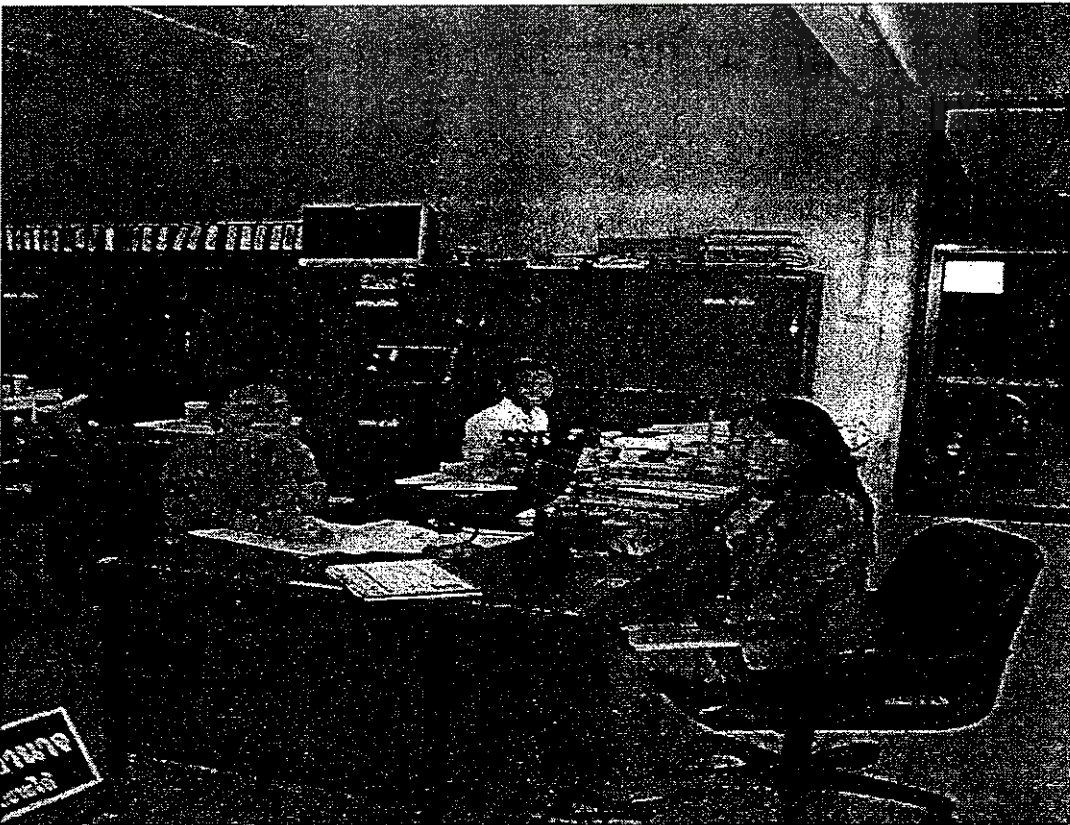


ภาคผนวก ง
รูปภาพประกอบการสัมมนา

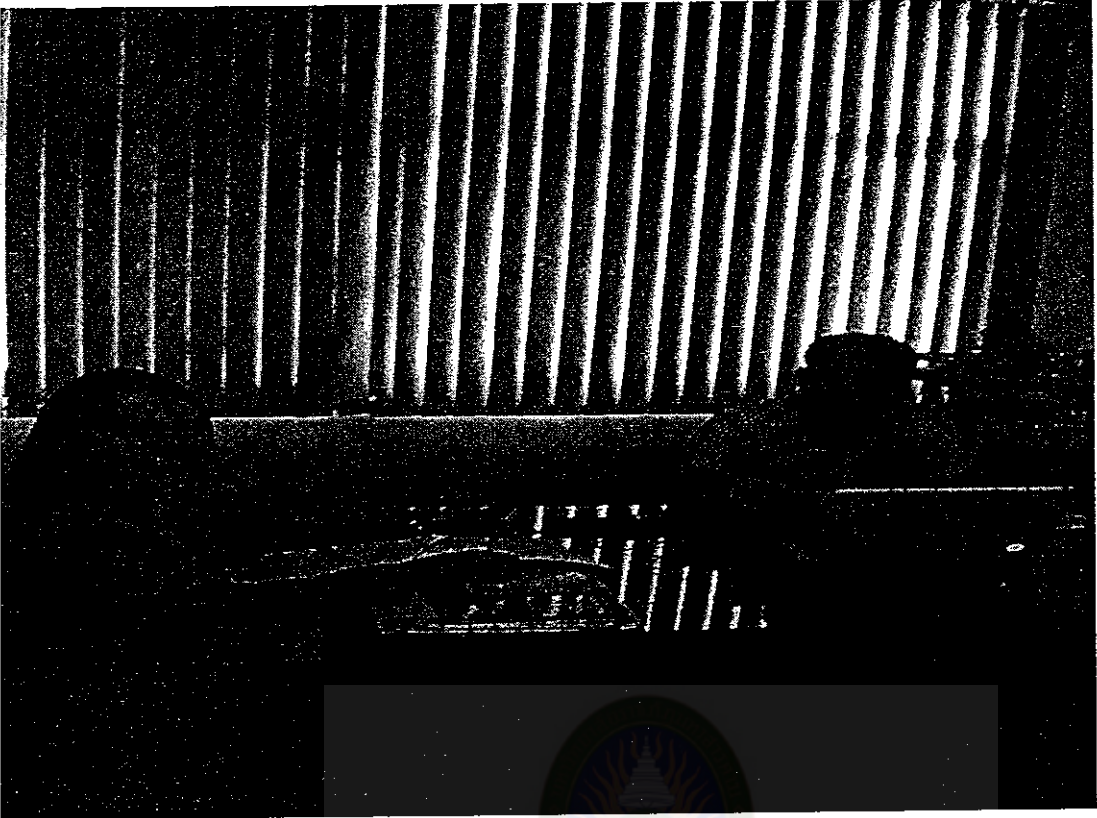
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



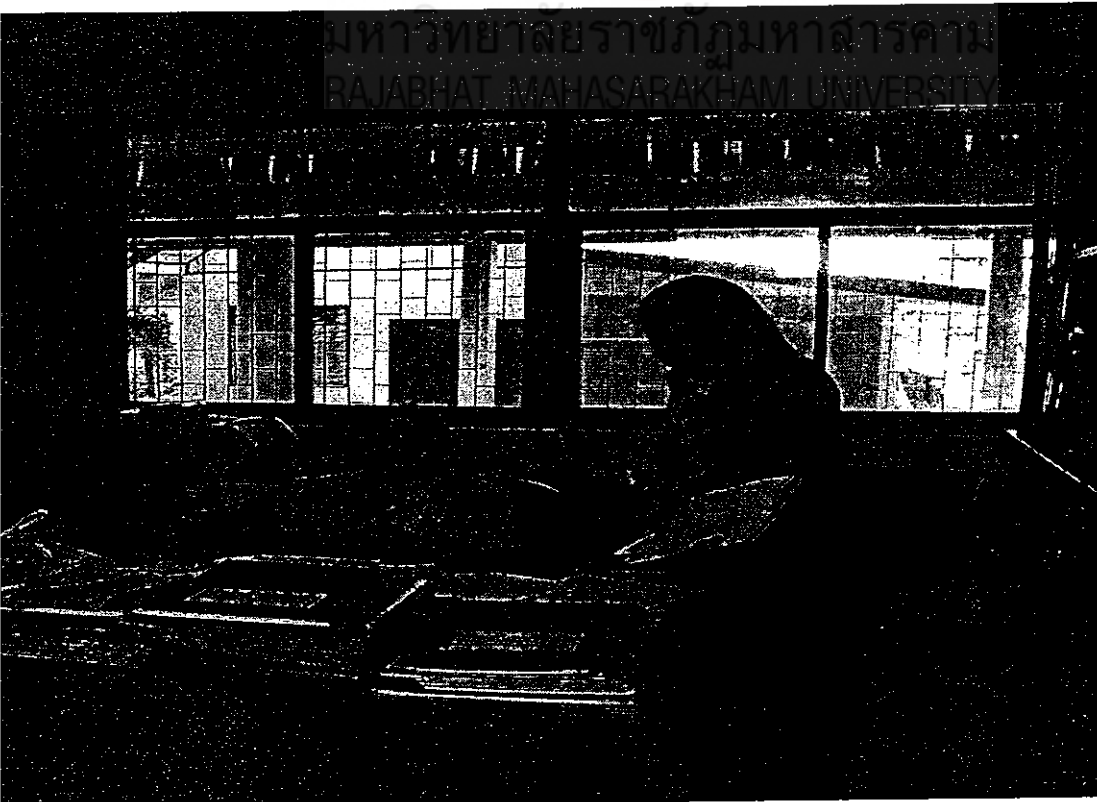
ภาพภาคผนวกที่ 1 นางสาวศรดา พิมพ์สา ผู้วิจัย สัมภาษณ์นายถนัด แสงสี ปลัด อบต.



ภาพภาคผนวกที่ 2 นางสาวศรดา พิมพ์สา ผู้วิจัย สัมภาษณ์นางสาวณัฐพิสุทธิ์ ชันติจิตร
ผู้อำนวยการกองคลัง



ภาพภาคผนวกที่ 3 นางสาวศรดา พิมพ์สา ผู้วิจัย สัมภาษณ์นายทงศักดิ์ รังนิสม
รองปลัด อบต.

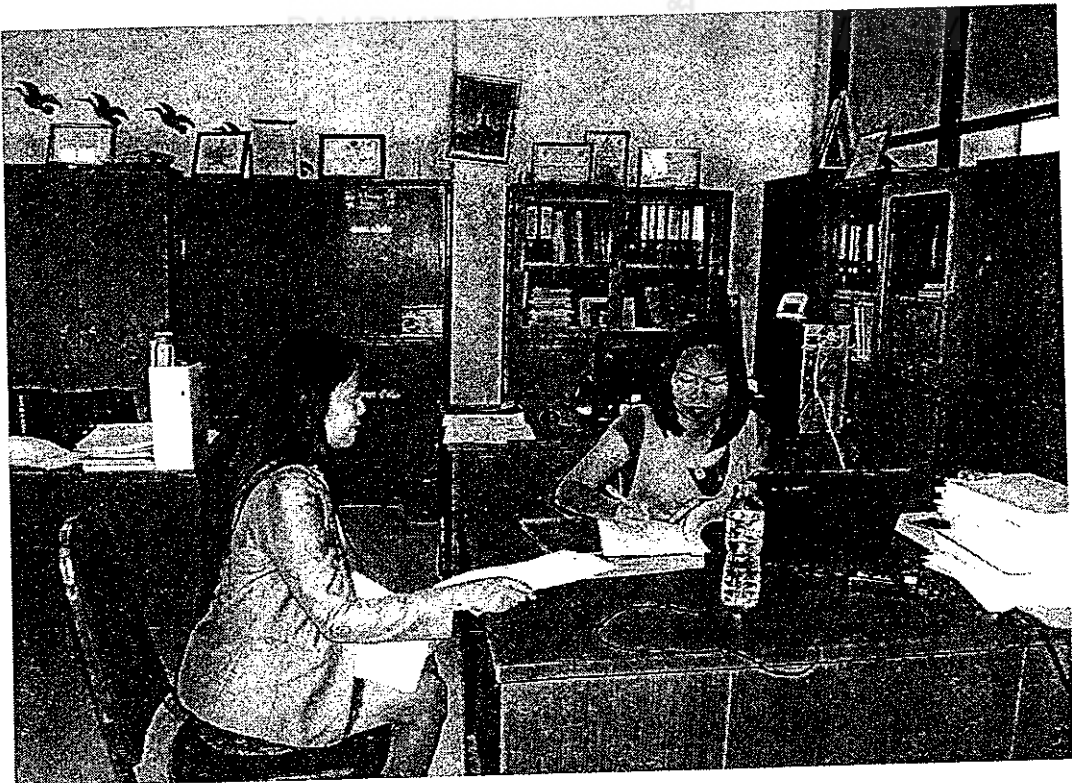


ภาพภาคผนวกที่ 4 นางสาวศรดา พิมพ์สา ผู้วิจัย สัมภาษณ์นางสาวพัชรภรณ์ ไชยมาศ
ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้




ภาพภาคผนวกที่ 5 นางสาวศรดา พิมพ์สา ผู้วิจัย สัมภาษณ์นายภานุมาศ อุดมทรัพย์
ผู้อำนวยการกองช่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ภาพภาคผนวกที่ 6 นางสาวศรดา พิมพ์สา ผู้วิจัย สัมภาษณ์นางสาวนราวดี เทพศรีทา
นักวิชาการเงินและบัญชี



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศร 1520.02/ว1245

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

11 กันยายน 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน คุณชำนาญ บุตรโรบล

ด้วย นางสาวศรดา พิมพ์สา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม กำลังศึกษาวิจัยและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรมหาวิทยาลัยฯ

ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปใช้ในการศึกษาวิจัยให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรวม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4372 - 5438

ที่ ศธ 1520.02/ว 1245



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

11 กันยายน 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน คุณคำพอง พิมพัสา

ด้วย นางสาวศุครดา พิมพัสา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม กำลังศึกษาวิจัยและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรมหาวิทยาลัยฯ

ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง ด้านสถิติ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปใช้ในการศึกษาวิจัยให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพโรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4372 - 5438



ที่ ศร 1520.02/ว 1245

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

11 กันยายน 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน คุณสุภาพ ทองนุช

ด้วย นางสาวศรดา พิมพ์สา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม กำลังศึกษาวิจัยและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรมหาวิทยาลัยฯ

ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษา เพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปใช้ในการศึกษาวิจัยให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

จึงกราบพนมัสการมาเพื่อ โปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากพระคุณท่านด้วยดี กราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4372 - 5438



ที่ ศร 1520.02/1246

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

11 กันยายน 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวศุครดา พิมพ์สา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม กำลังศึกษาวิจัยและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรมหาวิทยาลัยฯ

ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้ผู้วิจัยได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยการสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพื่อจะได้นำข้อมูลไปทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรรรถม)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4372 - 5438

ที่ ศร 1520.02/1247



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000

11 กันยายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวศรดา พิมพ์สา นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม กำลังศึกษาวิจัยและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรมหาวิทยาลัยฯ

ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้ผู้วิจัยได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจะได้นำข้อมูลไปทำการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรธรรม)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร 0 - 4372 - 5438

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวศุรดา พิมพ์สา
วัน เดือน ปี เกิด	22 กรกฎาคม 2524
ภูมิลำเนา	100 หมู่ที่ 3 ตำบลแก่งเลิงจาน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่ทำงาน	เทศบาลตำบลวาปีปทุม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่งหน้าที่	นักบริหารงานทั่วไป 6
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2557	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY