

พ.ศ. 12/277



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม



บุญเยี่ยม หม่อมมีสุข


มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

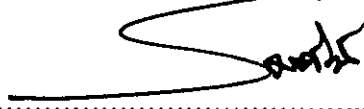
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2559


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายบุญเยี่ยม หม่อมมีสุข แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

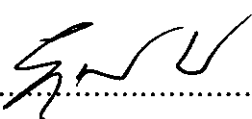

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รภัคดี โพธิ์สิงห์) (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

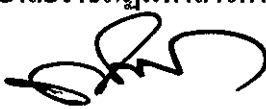

..... กรรมการ
(ดร.สมศักดิ์ พรหมเคือ) (ผู้ทรงคุณวุฒิ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


..... (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์


..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองชัย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ เดือน 01 ก.ย. 2559 พ.ศ.

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

follow : Personnel should work in accordance with the plan. The organization should have financial support to study at a higher level. And colleagues should assist each other regularly.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยที่มีคุณค่าทางวิชาการมิได้เกิดขึ้นมาอย่างง่ายดาย หากเกิดจากความมุ่งมั่น
ทั้งพลังกายพลังใจของผู้ศึกษา และคณาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เสียสละเวลา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ ผู้แทนบัณฑิต
วิทยาลัยประธานสอบวิทยานิพนธ์ ดร.สมศักดิ์ พรหมเดื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.วิทยา เจริญศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่แนะนำสั่งสอนตรวจทานงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้

ขอบพระคุณบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความร่วมมือการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณความรักความห่วงใย สุดที่จะหาใดเปรียบของครอบครัวหม่อมมีสุข
ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจอันสูงสุด จนการทำวิจัยสำเร็จไปด้วยดี

บุญเยี่ยม หม่อมมีสุข

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญตารางภาคผนวก	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ฐ
สารบัญภาพ	ฑ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	16
การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์กรบริหารส่วนตำบล	31
บริบทขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
กรอบแนวคิดในการวิจัย	53
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60

หัวเรื่อง	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	107
วัตถุประสงค์การวิจัย	107
สมมติฐานการวิจัย	107
ขอบเขตของการวิจัย	108
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	109
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	109
สรุปผลการวิจัย	110
อภิปรายผล	111
ข้อเสนอแนะ	115
บรรณานุกรม	118
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	123
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ	131
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	134
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	137
ประวัติผู้วิจัย	141

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1	แรงจูงใจในการทำงาน	11
2	จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	39
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	68
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ	69
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ	70
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ	71
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบจำแนกเป็นรายข้อ	72
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายข้อ	73
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ	74

12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ	75
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	76
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	77
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายชื่อ	78
16	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	79
17	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	80
18	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	82
19	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	84
20	วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน	86

21	วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	88
22	วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	90
23	วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านความรับผิดชอบ	92
24	วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	94
25	วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านนโยบายและการบริหาร	96
26	วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการปกครองบังคับบัญชา	98
27	วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	100
28	วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านสภาพการทำงาน	102
29	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	104

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่

หน้า

- 1 การหาผลรวมและค่า IOC แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 132



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	53
------------------------------	----



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

- 1 อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 40



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารราชการในหน่วยงานภาครัฐ มุ่งพัฒนาองค์การให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องหาแนวทางพัฒนา และแนวปฏิบัติที่ดี ในการดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) วิธีปฏิบัติงาน (Method) ตลาด (Market) เครื่องจักร (Machine) ขวัญและกำลังใจ (Morale) หรือสิ่งที่เราเรียกว่า หลักการบริหารแบบ 7 Ms ซึ่งทรัพยากรหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด ถือเป็นหัวใจในการดำเนินงาน ขององค์การ คือ ทรัพยากร “มนุษย์” เนื่องจาก “มนุษย์” สามารถปฏิบัติงานติดต่อกับบุคคลอื่น และแสดงอารมณ์ความพึงพอใจออกมาได้มากกว่าเครื่องจักรกล ซึ่งเครื่องจักรกลไม่สามารถ แสดงอะไรใด ๆ ได้มากไปกว่าการผลิตวัตถุดิบ ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญ ในการพัฒนา “มนุษย์” ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันได้ด้วย ความสามัคคี อีกทั้งปลูกฝังให้เกิดจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และที่สำคัญคือ องค์การ ต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ “มนุษย์” เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (ณรงค์ นันทวรรณ และเอื้องฟ้า นันทวรรณ. 2555 : 8)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีผลต่อสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้บุคคล รวมทั้ง หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การทำความเข้าใจ กับบุคคลอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ในขณะที่เดียวกันเราเองก็มีความปรารถนาและความต้องการ เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเข้าใจความต้องการของผู้อื่นด้วย ดังนั้น ในการทำงานผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าใจ รู้ถึงปัญหา ในการทำงานสิ่งเหล่านี้ มีผลต่อการทำงานในองค์กรมาก เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ ของการทำงาน ต่อผลผลิตขององค์การ (ปรียาพร วงศ์บุตร โรจน์. 2544 : 15)

ในส่วนของการทำงาน เป็นที่ยอมรับกันว่าการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ นั้น บุคคลในองค์กรต้องมีแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่การมีจิตใจที่รักงานที่ตนรับผิดชอบ เพราะแรงจูงใจ เป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง

ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า หากบุคลากรในหน่วยงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ลดความสนใจในงาน เกิดความถดถอยในการทำงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลง สถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคงและเกิดผลในทางลบต่างๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน ไม่รักงาน และหนีงาน การที่บุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีอาจเนื่องจากบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (นิภาพรรณ สุวรรณภท. 2540:8)

แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุ มาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใด ซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคลากร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดันชักจูงให้บุคลากรทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณะ. 2546 : 63) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญประการหนึ่งที่น่ามาใช้ เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยจะเน้นสิ่งที่ทุกคนมีความต้องการ ในขณะที่บุคลากรนั้นมีชีวิตจิตใจมีความรู้สึก มีความต้องการ อารมณ์และพฤติกรรม ที่สลับซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ กระบวนการที่จะได้บุคคล ซึ่งมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และวิธีการที่จะทำให้บุคคลนำเอาศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด รวมถึงการที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ มีความรับผิดชอบ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนอุทิศพลังความรู้ความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่ให้กับองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปนั้น คือ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) (คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2553 : 5 - 6)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทยที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศได้มีโอกาสเรียนรู้ทางแก้ไขปัญหาและการสนองตอบความต้องการของตนเองโดยการเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองหรือที่เรียกกันว่าการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ชนบทมากที่สุด (สุภชัย ยาวะประภาส. 2540 : 3)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ. ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ. ศ. 2552 และต่อมาได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานส่วนตำบล พ. ศ. 2539 และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคลากรส่วนท้องถิ่น พ. ศ. 2542 (สมาคมพนักงานส่วนตำบล. 2550 : 15) มีจำนวน 14 แห่ง และบุคลากร 549 คน ประกอบไปด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จากการประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อกำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในระยะเวลา กว่า 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ การปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล โดยปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การไม่ได้รับความเป็นธรรม รองลงมา ความไม่มั่นคงและความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคลากร นอกจากนี้ยังต้องถูกลงโทษทางวินัยจำนวนมาก เนื่องจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ (กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบร้องทุกข์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2556 : 6) นอกจากนี้ ยังพบปัญหาเบื้องต้นอยู่หลายประการ ดังนี้ เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีความแตกต่างกันของ งบประมาณของแต่ละแห่ง การกำหนดมาตรฐานในการให้เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีความเลื่อมล้ำและไม่ยุติธรรมบางกรณี โครงการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร ในการปฏิบัติงานยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเท่าที่ควร จึงทำให้สำนักงานที่รับผิดชอบ การดำเนินงานขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้โครงการไม่ประสบผลสำเร็จ รวมทั้ง การบริหารงานของฝ่ายบริหารไม่มีความชัดเจน นอกจากนี้ยังมีบุคลากรแจ้งความประสงค์ย้าย หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมไปยังหน่วยงานใหม่ จึงทำให้งานที่ปฏิบัติไม่ต่อเนื่องส่งผลให้งาน ที่ทำในหน้าที่นั้น ๆ ล่าช้าไม่ทันตามเวลาที่กำหนด ปริมาณงานมากเกินไปกำลังความสามารถ ในขณะที่มีเวลาจำกัด บุคลากรบางท่านละเลยการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ไม่ใส่ใจในหน้าที่ ที่ตนได้รับมอบหมาย ทำให้งานส่วนรวมไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร รวมถึงบุคลากรยังรู้สึก ว่าไม่มีอิสระ ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควรทั้ง ๆ ที่ได้รับมอบหมายงานนั้น (สำนักงานอำเภอ พยัคฆภูมิพิสัย. 2557 : 10 - 12) ซึ่งปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจของบุคลากรเป็นอย่างมาก

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นวิธีที่ดีวิธีหนึ่งที่สามารถชักนำพฤติกรรม ของพนักงานให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยอาศัยแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ที่สำคัญ คือ ช่วยเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคล

ในองค์กร สร้างความสามัคคี ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ และสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อันเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรมีความต้องการ

จากเหตุการณ์ดังกล่าว มีผลต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างยิ่ง ทำให้ผู้ให้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และอาจมีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ขาดความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากร รวมถึงมีผลกระทบต่อความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อพนักงาน ต่อผู้บริหาร ต่อองค์กรทั้งองค์การภาครัฐ และองค์การภาคเอกชน ที่จะโยงโยนในการปฏิบัติงาน ผลผลิต และคุณภาพ ตลอดจนค่าใช้จ่าย ความผูกพัน และความรู้สึกร่วมชะตากรรมกับองค์กร จึงมีเป็นความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชา จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสุขใจที่จะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จด้วยดี เป็นที่พอใจด้วยกัน ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาการทำงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุชา จันท์ธรม. 2544 : 166) ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำผลจากการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factor Theory) (Herzberg, Mausner and Synderman. 1959 : 71 - 79) คือ

1.1 ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยมีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 549 คน ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งหมด 14 แห่ง ดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลปะหลาน องค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว องค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงชัย องค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์เจริญ องค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา องค์การบริหารส่วนตำบลถาวรเอน องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล และองค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 227 คน โดยเปิดสูตร Krejcie and Morgan. (1970 : 267 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 55)

3. ด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

4. ด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2558 เป็นระยะเวลา 4 เดือน

5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของ พนักงานที่สังกัดองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่กระตุ้น หรือปัจจัยภายใน และปัจจัยค้ำจุนของ (Herzberg. 1959 : 71 - 79) ได้แก่

5.2.1 ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

5.2.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เราหรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ต้องการทำงาน โดยแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายนั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ งานที่ปฏิบัติ

ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้ และสามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ได้รับการยอมรับในความสามารถ

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความชัดเจนประโยชน์การศึกษา

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม งานที่รับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ทำงาน งานที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถและความถนัด

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น เช่น โครงสร้างของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงานได้ และตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานหากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ ผู้ปฏิบัติงาน และการนิเทศงานโดยการชี้แนะในการทำงานจากหน่วย จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองการด้วย

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ ความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจในงาน และให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความต้องการมีเพื่อน ความมีอิสระภาพในการคบหา การมีปฏิริยาโต้ตอบที่มุ่งแก้ไขพฤติกรรมตนเอง

ให้มีความสัมพันธ์ที่ดี การป้องกันตนเองจากการถูกวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่น การกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับใจของผู้อื่น และการจงรักภักดีต่อผู้มีอำนาจเหนือตน และการเข้าใจเหตุการณ์ต่าง ๆ

9. ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นลักษณะงานที่ดีทำโดยปกติ เป็นงานที่ทำในสถานที่ทำงาน ไม่ต้องออกนอกสถานที่ทำงานมี และไม่เข้าเวรกลางคืน ความมีอิสระในการทำงาน และสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกคล่องตัว เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น

10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้าง ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้พนักงานอยากทำงาน เงินบำเหน็จค่าตอบแทนเมื่อออกจากจากทำงาน การบริหาร และการรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ และผลตอบแทนมีความเป็นธรรมจะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษา สามารถนำเสนอเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและเป็นแนวทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล
4. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดการเริ่มต้น (Initiate Starting) ชักนำ (Directing) และบำรุงรักษาพฤติกรรม (Sustain Maintaining) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทางด้านร่างกายหรือจิตใจ เป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสภาวะการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา (Zimbrado and Weber. 1997 : 304 ; Wood. 1999 : 358 , ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 363 , และ เรียม ศรีทอง. 2542 : 352) ซึ่งการจะเกิดการจูงใจได้นั้น ก็ต้องอาศัยแรงจูงใจ (Motive) อาจเป็นแรงจูงใจภายนอก หรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตนเองที่จะมากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543 : 28 – 291) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่มกำกับและบำรุงรักษาพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคล และเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมาย หรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

สุรางค์ โค้วตระกูล (2545 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายจากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลาย

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 81) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นความต้องการ (Need) ที่เกิดขึ้น อย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียดบุคคลจึงพยายามหาวิธี เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ทั้งนี้แรงจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจะกระตุ้นให้บุคคลากรตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุด

ศิริลักษณ์ ไทรหอมหวล (2550 : เอกสารคำสอนกระบวนการวิชาสุขภาพจิต) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก ทำให้เกิดความ ต้องการ ส่งผลให้เกิดแรงขับ ซึ่งผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ชัชวาลิต สรวารี (2552 : 86) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง การสร้างสิ่งเร้าแต่ละสิ่ง เพื่อกระตุ้นให้คนทำงาน จะได้ผลเฉพาะสำหรับแต่ละคนเท่านั้น เพราะแต่ละคนมี (Motivies Profile) ที่แตกต่างกัน และที่สำคัญสิ่งเร้า นั้น จะต้องสร้างความสุขทางใจ ซึ่งออกมาในรูปแบบของความสนุกและความพึงพอใจในผลงานของตนอยู่เสมอ

อนิวัช แก้วจ้านง (2550 : 206) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง การสร้างแรงขับหรือแรงผลักดัน เพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือไม่ใช่หน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดความสำเร็จ

แนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่จะถูกกระตุ้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

2. ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจนั้นมีหลายลักษณะ โดยมีนักวิชาการหลายคนได้สรุปไว้ ดังนี้

2.1 ประเภทของแรงจูงใจ ตามแนวคิดของ (Herzberg, 1959 : 71 - 79) ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation – Hygiene Theory) ของ (Herzberg) คือ ปัจจัยแรกเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ให้พนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนทำงานจะเกิดความไม่พอใจในการทำงาน หากไม่ได้รับการตอบสนอง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานสถานะของอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร

อัตราความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของทั้งสองปัจจัยจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การตอบสนองและเป็นไปตามลำดับ ในการแก้ปัญหาเรื่องนี้ (Herzberg) ได้เริ่มต้น พัฒนาวิธีการปรับปรุงงาน (Job Enrichment) เพื่อให้คุณค่าในงานสูงขึ้นและให้มีปัจจัยพอใจเพิ่มขึ้นในตัวเอง ทำให้งานที่ความหมายมากขึ้น มีความสำเร็จมากขึ้น มีการยอมรับ มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก มีแนวคิดของ (Herzberg) เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
<p>สิ่งที่ทำให้พอใจ สิ่งที่กระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงาน งานที่ทำ องค์กรประกอบที่จูงใจให้ทำงานมี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำเร็จของทำงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. ลักษณะของงาน 	<p>สิ่งที่ทำให้ไม่พอใจ สิ่งที่รักษาและป้องกันงานที่ทำ สถานที่ทำงาน องค์กรประกอบที่ค้ำจุน ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานมี ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เงินเดือน / ค่าจ้าง 2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 3. สถานะของอาชีพ 4. การปกครองบังคับบัญชา 5. นโยบายและการบริหารงาน

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้นเกี่ยวข้องกับที่ทำงานมากกว่างานที่ทำ ดังนั้น จึงเป็นมูลเหตุจูงใจ หรือตัวหนูงกำลังเพียงส่วนย่อยต่อคนส่วนใหญ่ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้นจะมองข้ามเสียไม่ได้ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความพึงพอใจเกิดขึ้น และที่เรียกว่าองค์กรประกอบค้ำจุน เพราะเป็นการรักษาและป้องกันไม่ให้เกิดความวุ่นวายในการทำงาน เงินเดือน การนิเทศงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ค่าตอบแทน ชื่อเสียงของสถาบันและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบค้ำจุน เป็นการสนองความต้องการที่ป้องกันมิให้ระดับการทำงานลดลง

แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้ระดับการทำงานสูงขึ้น ตัวทำให้พอใจ เช่น ความสำเร็จในงานที่ทำ การยกย่องชมเชย ในผลงานที่ทำและอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบสำคัญให้แก่สมาชิกจะต้องระลึกว่า สิ่งนี้มิใช่เครื่องกระตุ้นให้เขายกระดับการทำงานให้สูงขึ้น ถ้าหากสิ่งเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานวุ่นวาย เช่น จากครอบครัว งานอดิเรก การกีฬา เป็นต้น ผู้ที่เน้นองค์ประกอบสำคัญมักจะทำเองงานหลักมาเป็นอาชีพหรือเป็นเครื่องมือ เพื่อจะให้ได้อย่างอื่น

ดังนั้น (Herzberg) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานว่าคนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่ง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ 5 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำโดยไม่ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

(Herzberg) อธิบายปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจที่จะทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานมี 5 ประการ ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่น่าพอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

(Interpersonal Selson Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยาหรือ วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

4. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technica) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรมรวม ทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ดูชา จันท์ธอม (2544: 101 - 110) ได้แบ่งแรงจูงใจตามที่มาของแรงจูงใจได้ เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจทางสรีรวิทยา (Physiological Motivation) แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมด เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร ต้องการพักผ่อนและปราศจากโรค เราสามารถวัดระดับความต้องการทางสรีระได้ จากการสังเกตพฤติกรรมกระทำของเรา คือ จากความมากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ การโต้ตอบสิ่งที่มาขัดขวาง

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motivation) มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางด้านสรีรวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจ จะทำให้มีสุขภาพจิตดีและสดชื่นแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความอยากรู้ อยากเห็น และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Social Motivation) แรงจูงใจชนิดนี้ มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางด้านสังคมในอดีตของบุคคล และจุดมุ่งหมาย

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่วัยเด็ก จากผลของการศึกษาวิจัยพบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างอิสระเป็นตัวของตัวเอง ฝึกหัด

การช่วยเหลือตนเองตามวัยจะเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี ต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงต้องเริ่มต้นจากครอบครัว

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Facilitative Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ต้องการความรักจากบุคคลอื่น

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self - Esteem Motivation) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคน โดยทั่วไปต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2548 : 236) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการแสดงออกของพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นภาวะที่บุคคลเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ดีด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุในกิจกรรมนั้น ๆ เป็นรางวัลอยู่แล้ว

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นภาวะที่บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพราะมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาเร้า ไม่ได้ทำ เพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย เช่น การกระทำเพื่อต้องการรางวัล ตำแหน่ง เกรด เป็นต้น

Heyel (1963 : 214 – 218) ได้แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า “ทำมากจ่ายมาก”

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจทำงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้น ส่วนมาก ได้แก่ ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit)

2. เป็นสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สามารถจะสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับบุคคลนั้น เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of Work)

อัล คอลลาร์ด และมิลเลอร์ ได้แบ่ง แรงงูใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (สุรางค์ โคว์ตระกูล. 2545 : 155)

1. แรงงูใจทางสรีระ แรงงูใจในประเภทนี้ประกอบด้วย ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ
2. แรงงูใจทางจิตวิทยา เป็นแรงงูใจที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงงูใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งในหมู่บ้าน เป็นต้น

3. ความสำคัญของแรงงูใจ

พฤติกรรมหรือการแสดงออกใด ๆ ของมนุษย์นั้น จะมีสาเหตุเสมอ สิ่งที่เป็นสาเหตุก็คือ แรงงูใจหรือความอยากเป็นตัวชี้แนะ (Guide) พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้น การสามารถทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและวิธีการงูใจย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้เหมาะสม จะช่วยส่งเสริมให้คนงานทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ ต่อองค์กรจนกระทั่งองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 378 - 379)

คาร์ณี พานทอง (2552 : 125) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการงูใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึก มั่นคงปลอดภัย
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ศิริ โสภากย์ บุรพาเดชะ (2553 : 248 - 256) ได้เสนอในแนวทางเดียวกันว่าส่วนประกอบของการทำงาน (Components of Permacance) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการงูใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถ และได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์กรและมีการงูใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถ

ทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีที่สุด ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา อย่างไรก็ตาม
บุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วย
การฝึกอบรมและการสอนงาน และถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้น
ได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ไขปัญหของผู้บริหาร
มากขึ้นเพราะ พฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจไม่สามารถ
วิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็น
สิ่งท้าทายที่ผู้บริหาร ต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติจริงของผู้บริหาร
ในยุคปัจจุบัน แรงจูงใจหมายถึง ภูมิหลังการต้องการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารขึ้นอยู่กับเหตุผลใด
ในความต้องการทั้ง 3 แบบ คือ ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ความต้องการเห็นความสำเร็จ
ของงาน ความต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น จะเป็นตัวชี้วัดลักษณะและผลการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารได้ เช่น หากผู้บริหารต้องการประสบผลสำเร็จของงาน ย่อมมีพฤติกรรมการบริหารและ
ผลงานที่ต่างไปจากผู้บริหารที่ต้องการอำนาจเหนือผู้อื่น (วุฒิชัย จานง. 2554 : 587)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น
เรื่องแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่ โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
ได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่น ทำให้รู้
วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักผู้อื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้าง
เสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ท้าทายที่สุด ก็คือความสามารถ
ของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่น
และพร้อมจะทุ่มเทการงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสาร เกี่ยวกับแรงจูงใจพบว่า มีการแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจหลายกลุ่ม
ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อให้เกิดความครอบคลุม
และความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน คือ ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories)
ทฤษฎีการจูงใจ ด้านกระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีด้านการเสริมแรงและการปรับ
พฤติกรรม (Reinforcement Theory and Behavior Modification) ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories)

ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะกล่าวถึง โครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมและทำให้มีพฤติกรรมอยู่ต่อไป หรือกล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะมุ่งที่จะทราบถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่มาจากใจ (นรา สมประสงค์. 2544 : 132) ในทาง การบริหาร ได้มีการนำแนวความคิดและทฤษฎีความต้องการไปประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานกับบุคคลในองค์กร ดังกล่าวตามลำดับ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Maslow) บุคคลมีความต้องการอย่างไม่ สิ้นสุด และความต้องการจะก่อให้เกิดพฤติกรรม เพื่อตอบสนอง เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการ ตอบสนองแล้วจะลดความสำคัญลง โดยบุคคลจะเกิดความต้องการใหม่ขึ้น และเรียงลำดับ ขึ้นจากต่ำไปสูง 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้น พื้นฐานในการดำรงอยู่ของบุคคล เช่น อาหาร น้ำที่อาศัยอยู่ เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการใน ขั้นแรกของการมีชีวิตและดำรงความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐาน ทางกายภาพ เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ โรงอาหารของบริษัท เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและครอบครัว โดยบุคคลจะต้องการ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ทั้งทางกายภาพ และจิตใจ และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งได้รับการตอบสนองจากการขึ้นเงินเดือน ผลประ โยชน์ และสวัสดิการ ประกันสุขภาพ และประกันสังคมยอมรับจากสังคม

3. ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) บุคคล ต้องการการยอมรับจากสังคม โดยต้องการมีส่วนร่วม มิตรภาพ และความรักจากบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับจากกลุ่มทำงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมต่าง ๆ

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) บุคคลต้องการการยอมรับ นับถือจากบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง โดยเขาจะได้รับการตอบสนอง จากตำแหน่งงาน สำนักงานและเครื่องใช้ประจำตำแหน่ง คำชมเชย และรางวัลพิเศษ

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการ ที่จะบรรลุความสำเร็จขั้นสูงสุดของบุคคล โดยใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถของตนอย่าง เต็มที่ ซึ่งได้รับการตอบสนองจากความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายงานที่ ทำทายและโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Abraham Maslow. 1970 : 90) แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนแล้วจะค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเป็นลำดับขั้น โดยที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะลดแรงผลักดันลง ขณะที่ความต้องการ ที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ ความคับข้องใจความเครียด หรือความขัดแย้งขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสมควรต้องพิจารณาและวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมในการตอบสนองความต้องการของเขา ถึงแม้แนวคิดของ (Maslow) จะได้รับคำวิจารณ์จากนักวิชาการสมัยต่อมาว่า ขาดหลักฐานยืนยันและการดำเนินงานทางวิทยาศาสตร์ แต่แนวความคิดของเขาก็ได้รับการยกย่องว่า เป็นแนวความคิดสำคัญในการศึกษาด้านการจูงใจ และได้รับการนำไปประยุกต์ในการบริหารจนถึงปัจจุบัน

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Maslow) ผู้วิจัย ได้สรุปเป็นแนวคิดสำหรับการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

1. ความต้องการทางกายภาพ เช่น รายได้ หรือเงินเดือน / ค่าตอบแทนต่าง ๆ จากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง เช่น การมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น
3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม เช่น ความรักจากบุคคลอื่น การยอมรับจากสังคมเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง เช่น ตำแหน่งงาน รางวัลพิเศษ คำชมเชย เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

ทฤษฎีการจูงใจของ (Alderfer) ERG มีความเห็นเช่นเดียวกับ (Maslow) ที่จัดความต้องการเป็นลำดับขั้น แต่เขากลับเสนอว่า ความต้องการมีอยู่ 3 กลุ่ม ได้แก่

1. การดำรงอยู่ (Existence) หรือ E เป็นความต้องการในการมีชีวิตอยู่ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ อากาศ โดยบุคคลจะได้รับการตอบสนองในการดำรงอยู่จากเงินเดือนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ (Relatedness) หรือ R เป็นความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับการตอบสนองจากการยอมรับทางสังคม ความสัมพันธ์ทางสังคม และกลุ่มเพื่อน

3. ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หรือ G เป็นความต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้า เพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับความกล่าวถึงและการให้รางวัลจากสังคม หรือการเข้าใจกับชีวิตมากขึ้น

จากทฤษฎี (ERG) หรือ (Alderfer) ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดสำหรับการวิจัย ครั้งนี้ ว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น มี 3 กลุ่ม คือ

1. การดำรงอยู่ (Existence) หรือ E เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ (Related needs) หรือ R เช่น การยอมรับจากสังคมเพื่อนร่วมงาน
3. ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หรือ G เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รางวัลจากสังคม หรือการเข้าใจกับชีวิตมากขึ้น

2. ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ

ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคน จะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไร และถูกจูงใจอย่างไร โดยมุ่งความสนใจที่จะอธิบายถึงการเลือกที่จะกระทำ และความพยายามที่จะกระทำ และคงสภาพพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้ สามารถกล่าวได้ตามลำดับ คือ

ทฤษฎีความคาดหวังของ (Victor H. Vroom : Expectancy Theor.) (Vroom) ได้พัฒนาทฤษฎี (Expectancy) ของเขาให้มีลักษณะทั่วไป Generaltheory มากกว่าเฉพาะเจาะจง เนื้อหาของทฤษฎีนี้ กล่าวถึงบุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ เช่น การไปทำงานกับการไม่ไปทำงาน และเลือกทางเลือกซึ่งเขาเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด เช่น ถ้าเขาเชื่อว่าการไม่ไปทำงานหรือการอยู่บ้านจะนำสิ่งที่ดีมากกว่าการไปทำงาน พวกเขาจะเลือกทางเลือก โดยการไม่ไปทำงาน คือ อยู่บ้าน เพราะเขาคิดว่าการเลือกทางเลือกนี้จะนำไปสู่ผลตอบแทน หรือได้รับผลตอบแทนที่เขาต้องการมากกว่าการไปทำงาน ทฤษฎีนี้ ทำนายว่า บุคคลแต่ละบุคคลจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนที่สูงที่สุด (ฤกษ์ณา สารบรรณ. 2545 : 20)

มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายองค์ประกอบใน การวิเคราะห์ตามทฤษฎีนี้ องค์ประกอบแรก คือ ความคาดหวังของสิ่งที่เกิดขึ้นที่มีอิทธิพลต่อการเลือก องค์ประกอบที่สองถือว่า ทฤษฎีนี้รวมเอาปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัยนำเข้าไปด้วยกันปัจจัยแรกคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้นกับปัจจัยที่สอง คือ คุณค่า (หรือความพึงพอใจตามที่คาดหวังไว้) ของผลตอบแทนนั้น สองปัจจัยดังกล่าวมีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่า ความคาดหวัง (Expectancies) และความพึงพอใจหรือความชอบ (Valences)

นอกจากปัจจัยที่สำคัญทั้งสองประการนี้แล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญอีก เช่น ผลตอบแทน หรือรางวัล (Reward) และสื่อกลางหรือเครื่องมือ (Valences) (กฤษณา สารบรรณ. 2545 : 20)

จากทฤษฎีความคาดหวังของ (Vroom) จะเห็นว่า ลูกจ้างคนงานจะได้รับการจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือใช้สำเร็จต่อเป้าหมายก็ต่อเมื่อเขาเชื่อในความสามารถของเขาว่าความพยายามในการปฏิบัติของเขาจะมีผลในทางดี และผลการปฏิบัติงานนี้ จะช่วยให้เขาได้ผลตอบแทนที่ที่ต้องการหรือที่พึงปรารถนา เช่น การได้รับเพิ่มค่าจ้างหรือการได้รับการส่งเสริมให้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นั้นย่อมหมายความว่า การที่ลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง ได้เลือกปฏิบัติงานชิ้นใดชิ้นหนึ่ง เขาเลือกปฏิบัติงานชิ้นนั้นจากงานหลายชิ้นที่มีให้เลือก โดยคิดว่าการเลือกปฏิบัติงานชิ้นนั้น ได้รับผลตอบแทนที่เขาต้องการมากที่สุด หรือสูงที่สุดถ้าหากการปฏิบัติงานนั้น ได้รับผลดีและแรงจูงใจที่เกิดขึ้นกับเขาในการปฏิบัติงานครั้งนี้ เกิดขึ้นมาจาก ความคาดหวังในผลตอบแทนและความพึงพอใจในการผลตอบแทนที่เขาจะได้รับ มีตามที่เขาต้องการหรือพึงปรารถนาด้วย

ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, Equity Theory) ทฤษฎีการจูงใจของ (J.Adam) เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลกับความเสมอภาค หรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้า เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพและการศึกษา แรงจูงใจ จะเกิดขึ้นเมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรม โดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ การเปรียบเทียบระหว่างบุคคลจะมีผล ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2542 : 381)

1. ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต
2. ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
3. ถ้าบุคคลคิดว่าได้รางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเองเกินจริง และคาดหวังรายได้เกินไป ดังนั้นความรู้สึกไม่เท่าเทียมก็จะมีขึ้นและส่งผลกระทบต่อปฏิกริยาบางประการได้ เช่น โกรธ อดทน หนีงาน เป็นต้น

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ทฤษฎีนี้ มาจากแนวคิดของ (Lock and Other) มีความเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้ถึงความต้องการของตนซึ่งกระตุ้นความพยายามมากขึ้น และการบรรลุเป้าหมายจะเป็นสิ่งจูงใจในการกระทำต่อไป

ซึ่งเป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรจะต้องมีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความยาก และเป็นที่ยอมรับ (นรา สมประสงค์. 2544 : 158 และ สมยศ นาวิกาน. 2543 : 340 - 343)

3. ทฤษฎีการเสริมแรง และปรับพฤติกรรม

ทฤษฎีการเสริมแรง (B. F. Skinner) ได้พัฒนาทฤษฎีและนำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ (Skinner) มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการให้รางวัล (เสริมแรง) กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มกระทำซ้ำ ๆ อีกต่อไป แต่ถ้าในขณะที่ละเลยพฤติกรรมไม่ปรารถนาพฤติกรรมนั้น จะมีการกระทำที่น้อยลงจนหายไป ในที่สุด การเสริมแรงสามารถแบ่งได้ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 : 383 และ สมยศ นาวิกาน. 2543 : 344 - 349)

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforce)
2. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforce)
3. การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction)
4. การลงโทษ (Punishment)
5. การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ให้นำหลักของการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ควบคู่ไปกับการเสริมแรง จากฐานความคิดว่าผู้ปฏิบัติงานมักจะสังเกตดูว่า คนอื่นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไรและบังเกิดผลอย่างไรตามมา ซึ่งตนเองจะได้เรียนรู้และกระทำพฤติกรรมแบบนั้น เพื่อจะได้รับผลตอบแทน หรือรางวัลเช่นนั้นบ้าง (นรา สมประสงค์. 2544 : 167)

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Mc Clelland Theory) แรงจูงใจตามทฤษฎีของ Mc Clelland ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย (McClelland Theory) ในปี พ. ศ.2503 เป็นทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับ ทฤษฎีการเรียนรู้ โดยเชื่อว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้จากสังคมและประสบการณ์ แบ่งความต้องการหรือแรงจูงใจออกเป็น 3 ลักษณะ คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) นักจิตวิทยา (Henry A. Murray and Mc Clelland Theory) ได้ใช้วิธีที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก โดยใช้แบบทดสอบ ที่ มาติค แอปเพอเช็ปชัน หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า (TAT) ที่แสดงภาพคนหนึ่งคนหรือมากกว่า 1 คนในสถานการณ์ที่กำกวม ผู้ทดสอบแปลผลเพื่อทราบพื้นฐานของแนวคิดแต่ละคนว่าสัมพันธ์กับแรงจูงใจลักษณะใด แรงจูงใจ ทั้ง 3 ลักษณะมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจภายในให้บุคคลทำงานที่มีมาตรฐาน และเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543 : 319) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่ทำบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน (สุรางค์ โคว์ตระกูล. 2544 : 172) เสนอว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงแรงจูงใจที่เป็นแรงยามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงแรงที่เป็นพลังขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ ทำให้บุคคลพยายามประกอบพฤติกรรมที่ทำหยาบความสามารถเป็นที่ปรารถนา ที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ต้องการประสบผลสำเร็จจากบางสิ่งที่ยาก ต้องการชนะในการแข่งขันกับผู้อื่น ต้องการเป็นคนเก่ง

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีดังนี้

1. บุคลิกของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ คือ (Mc Clelland.

1985 : 246 - 247)

1.1 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal Responsibility for Performance) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล เขาจะทำงานได้ดีภายใต้สภาพที่เขาารู้สึกพอใจ

1.2 ต้องการทราบ ข้อมูลย้อนกลับ (Need for Performance Feedback) ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะชอบทำงานในสถานการณ์ที่พวกเขาทราบผลข้อมูลย้อนกลับของงานที่ได้ทำลงไป

1.3 เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำในสิ่งที่แตกต่างกันและดีขึ้นกว่าเดิม เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า หรือมีประสิทธิภาพในการสู่จุดหมายมากกว่าจะเป็นคนไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำ พวกเขาชอบการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ พวกเขาจะมองหางานที่ท้าทาย ถ้าเขาได้ทำงานที่ยาก พวกเขาจะมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้น และถ้าเขาประสบผลสำเร็จในงานที่ยากนั้นมันก็จะกลายเป็นงานที่ง่ายสำหรับเขา ทำให้งานนั้นได้รับความสนใจน้อยลงไป ดังนั้นเขาจึงพยายามจะเปลี่ยนงานใหม่

2. บุคลิก 3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ (Nelson, Organ and Bateman. 1993 : 141 - 142)

2.1 ตั้งจุดมุ่งหมายที่มีความยากปานกลาง

2.2 ต้องการรับทราบข้อมูลย้อนกลับ

2.3 พวกเขาไม่ชอบให้บุคคลภายนอกมาแทรกแซงหรือรบกวน เขา

ชอบทำงานคนเดียว และการทำงานที่เขาเป็นผู้ควบคุมเอง

Kubla กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะตั้งจุดมุ่งหมายที่มีความสำเร็จ จากความสามารถพิเศษ ความสามารถความมุ่งมั่น และการทำงานหนักไม่เชื่อ โชคชะตา หรือ อำนาจชกจากบุคคลอื่น ไม่กล่าวโทษโชคชะตา หรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น (Wood. 1999 : 137)

Zimbardo and Weder (1997 : 325) เสนอว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นคนที่พัฒนาการทำงานอยู่เสมอ การนำผลข้อมูลย้อนกลับเพื่อทราบผลการทำงานของตน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่พวกเขาได้รับ มีความพึงพอใจในการทำงานที่ดีขึ้น

แมคคิลเลนด์ พบว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความสำเร็จสูงและ ความสำเร็จต่ำกว่า ผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบตั้งจุดมุ่งหมายในแบบที่ยาก มุ่งหมายที่ทำหาย สามารถบรรลุด้วยการทำงานหนักความสามารถ การวางแผน และมีความมุ่งมั่น ไม่ลดละจุดมุ่งหมาย ที่ง่ายเกินไปที่ใคร ๆ ก็ทำได้นั้น ไม่ทำหายและไม่น่าสนใจ เพราะสิ่งที่เขาต้องการ คือ ความสำเร็จ ไม่ใช่รางวัล พวกเขาไม่เลือกจุดหมายที่สูงเกินไป ที่จะทำได้เพราะพวกเขาคิดว่ามี โอกาสจะสำเร็จน้อย และเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะสนุกกับการเสี่ยงในลักษณะ ที่ต้องใช้ความสามารถ แต่ไม่ใช้การพนัน (Wood. 1999 : 373)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 376) ได้ให้ความเห็นว่า ความที่มีความ ต้องการความสำเร็จ จะกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขัน มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช้การพนันพอใจ ที่จะวิเคราะห์ และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีการป้อนกลับ ในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายาม รับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ดีที่สุด

3. คุณลักษณะที่คล้ายคลึงกันของผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูง คือ (สมยศ นาวิการ. 2543 : 319)

3.1 การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการกำหนด เป้าหมายชอบทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พวกเขาได้กำหนดขึ้นมาด้วยตนเอง มุ่งความสำเร็จเป็น ของรางวัล จะพิจารณาเป้าหมายอย่างระมัดระวังและกำหนดเป้าหมาย ณ ระดับที่ทำหายแต่บรรลุได้

3.2 ต้องการข้อมูลย้อนกลับ ความกึ่งหน้าของเป้าหมายทันที

3.3 จะเลือกงานที่พวกเขารับผิดชอบส่วนบุคคลแทนที่จะมีส่วนร่วมร่วมกับบุคคลอื่น มีความพอใจจากผลการดำเนินงานของเขาเอง ได้จากความสำเร็จของงาน เงินไม่ใช่สิ่งจูงใจ

4. ลักษณะเด่นของผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผล ดังนี้

(นรา สมประสงค์. 2544 : 141)

4.1 เป็นผู้ที่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องาน หรือหาทางแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่ากับผู้อื่น แต่หากต้องเลือกผู้ร่วมงานจะพิจารณาความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

4.2 เป็นผู้มีแนวโน้มตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยงพอสมควรไม่อาศัยโชค

4.3 ปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเอง

4.4 เป็นผู้ที่มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

4.5 เป็นผู้แข่งขันหรือกระทำการแปลกใหม่ ชอบงานท้าทายความสามารถ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2542 : 271) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเน้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานในระดับที่ยากง่ายปานกลาง ซึ่งจะทำให้ประสบผลสำเร็จได้มากกว่าความนิยมทำงานในระดับปานกลาง เหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน

สุรางค์ โค้วตระกูล (2545 : 172) สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีลักษณะ ดังนี้ เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสทำได้สำเร็จ 50 – 50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง พยายามที่จะทำงานอย่างไม่หือถอย จนถึงจุดมุ่งหมายปลายทาง เป็นบุคคลที่ความสามารถในการวางแผนระยะยาว ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ เมื่อประสบผลสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

จากแนวคิดที่กล่าวในข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้ดังนี้

1. มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า
2. ตั้งเป้าหมายปานกลางสามารถบรรลุได้ เลือกงานที่มีระดับความยากง่าย ปานกลาง
3. ตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศ

4. แสดงพฤติกรรมที่ทำหายความสามารถ มีความพยายามมุ่งมั่นไม่ลดละ
5. ชอบเลือกงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล แต่หากต้องเลือกทีมงานจะพิจารณาที่ความสามารถเป็นสำคัญ
6. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
7. ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน
8. ชอบการแข่งขันโดยใช้ความสามารถ ไม่อาศัยโชคชะตา
9. ประารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ได้ดีขึ้น ชอบริเริ่มและปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ

10. ความสำเร็จคือ รางวัล

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสุขภาพจิตใจ ร่างกายและความรู้สึกที่ดี บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงจะเป็นคนที่มีความสุข

3.2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543 : 320) ให้ความหมายว่า เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การยอมรับจากกลุ่ม และการถูกชอบ โดยบุคคลอื่นสามารถสรุปความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธได้ว่า เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร ความปรารถนาที่จะกำหนด ความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่นการยอมรับจากกลุ่ม การถูกชอบโดยบุคคลอื่น การร่วมมือและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

3.2.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง ได้มีผู้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูงหลาย ๆ ทศนะ ดังนี้

- 1) การปฏิบัติงานที่ดีเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี
- 2) การรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กรหรือกลุ่ม ชอบทำงานเป็นทีม เป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว จะหลีกเลี่ยงการใช้เวลาอยู่คนเดียว ต้องการความอบอุ่นจากผู้อื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท
- 3) การร่วมมือ การทำตามและการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง พยายามรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกเลี่ยงปัญหาสังคม
- 4) มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจต่อการตีค่าทางสังคม คำวิจารณ์ของผู้อื่น

Mc Clelland (1985 : 347) ได้กล่าวถึงคำนิยามที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ว่าเป็น การสร้างความมั่นคง การบำรุงรักษาหรือการประสานสัมพันธภาพ ให้มั่นคงเช่นเดิม และ การสร้างสัมพันธภาพอันเป็นที่รักกับบุคคลอื่น

Nelson, Organ and Bateman (1993 : 141 - 142) กล่าวว่า ความต้องการนี้ เกี่ยวข้องกับการสร้างและรักษาความอบอุ่นความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ที่สนิทสนมกับผู้อื่น

สมยศ นาวิการ (2543 : 320 - 322) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่มีความต้องการ ความผูกพันสูง จะใช้เวลาติดต่อดสื่อสารมากกว่าผู้บริหารคนอื่น มีความปรารถนาจะรักษาความ สามัคคีเอาไว้ มีความสนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคมและการกุศล เล่น แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกลุ่มหรือองค์กร

3.2.3 กำหนดข้อคำถามที่ระบุความต้องการใฝ่สัมพันธ์ตามทฤษฎีของ (Mc Clelland) 4 ประการ

1) คุณมองหางานหรือแสวงหาสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อความสัมพันธ์ ทางสังคมหรือไม่

2) คุณมักจะคิดถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่คุณมีอยู่หรือไม่

3) คุณพิจารณาความรู้สึกของบุคคลอื่นว่าสำคัญมากหรือไม่

4) คุณได้พยายามฟื้นฟูความสัมพันธ์ที่ถูกทำลายลงไปเมื่อพวกมันเกิดขึ้นมาหรือไม่

3.2.4 ลักษณะของผู้ที่มีลักษณะต้องการความสัมพันธ์สูง 3 ลักษณะ ได้แก่

1) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการรับรองจากผู้อื่น

2) มีแนวโน้มจะคล้อยตามความประสงค์หรือปทัสสถานของผู้อื่นเมื่อ

ได้รับความกดดัน

3) มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของคนอื่นอย่างจริงจัง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปลักษณะของผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงได้ ดังนี้

1. จะปฏิบัติที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี

2. มีแนวโน้มรักษาสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงานหรือองค์กร

พยายามฟื้นฟูสัมพันธภาพที่ถูกทำลาย รักษาความสามัคคี

3. ชอบทำงานเป็นทีม พอใจในการให้ความร่วมมือ หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

4. เรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว

5. ยึดติดกับสัมพันธภาพส่วนบุคคลที่มีอยู่

6. แสวงหาสถานการณ์ที่เปิดโอกาสเพื่อความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การพบปะสังสรรค์ การพูดคุย การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกลุ่มหรือองค์กร
7. เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น
8. มีความพอใจจากการเป็นที่รักจากผู้อื่น
9. ต้องการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น กลัวการถูกปฏิเสธ การตีค่าจากสังคม
10. แสดงออกถึงความรักต่อผู้อื่น และต้องการความรักตอบแทน

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2539 : 84) ได้แสดงทัศนะว่า เป็นความต้องการสัมพันธ์ที่สนิทสนมใกล้ชิดกับคนอื่น ชอบที่จะได้รับการยอมรับและเห็นใจจากผู้อื่นมักจะไม่ใช่ชอบให้ตอบหรือไม่ชอบพบปะแปลกหน้าที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกับตนเอง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 375) ให้ความคิดเห็นว่าพวกเขาจะมีความพอใจ จากการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่ม เขาจะมีสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าแย้งชิง พยายามสร้างสัมพันธ์ของตนกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Nelson, Organ and Bateman (1993 : 141 - 142) กล่าวว่า ผู้ที่แรงงุงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะถูกงุงใจให้แสดงออกทางอารมณ์ และความรู้สึกต่อผู้อื่น และมีความคาดหวังจะให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่เหมือนกันตอบแทนมา

4. ทฤษฎีงุงใจ – ทฤษฎีค่าจุน หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย

Herzberg (1959 : 71 - 73) ได้วิจัยเกี่ยวกับความต้องการต่อมาได้พัฒนาเป็นทฤษฎีแรงงุงใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นประโยชน์มากในการบริหาร และในความหมายที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าอย่างมีประสิทธิภาพ เขาได้สร้างสมมติฐานเกี่ยวกับ พฤติกรรมมนุษย์แล้วสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ เจตคติในการทำงาน ทฤษฎีการงุงใจนี้ เป็นผลมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยโครงการแรก ซึ่งคณะผู้วิจัยประกอบด้วย (Frederick ,Herzberg, Bernard, Mausner and Babara Synderman) เพื่อนร่วมงานของสถาบันบริการทางจิตวิทยาแห่ง (Psychological Service of Pittsburgh) การวิจัยได้สัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชี ซึ่งได้รับการขอร้องให้ตอบคำถามเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขาว่ามีอะไรบ้าง ที่ทำให้เขามีความสุขหรือพึงพอใจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์ (Herzberg) ได้จำแนกบุคคลออกเป็น 2 กลุ่ม ใหญ่ ๆ คือ

กลุ่มแรก (Herzberg) เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ แรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้ได้รับการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้หรือได้รับการฝึกอบรม

กลุ่มที่สอง (Herzberg) เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรง กับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาคำนิยามงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใครนั่น คือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลคำนิยามงานได้ถูกต้อง
2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถ ของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจ ของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Between Supervisor and Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม (Interpersonal Relation) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งาน จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูล จากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะ จากลูกน้องความเชื่อถือว่าไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา และการพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้ง ปริมาณงานที่รับผิดชอบ

5. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน และการได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ที่พักอาศัยหรือ โบนัส เป็นต้น

6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้น ขององค์กรการ พนักงานมีโอกาสในการเพิ่มขึ้นยศสูงขึ้น

7. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่งการมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่องานของเขา เช่น ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

9. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร การปฏิบัติงาน ความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา

4.1 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจใฝ่อำนาจมี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคม เป็นจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้น เป็นตัวตัดสินความสำเร็จในการบริหารที่สำคัญ เพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร ทำงานให้สำเร็จตามวิธีทางขององค์กร เต็มใจเสียสละ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร สามารถ

กล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารในปัจจุบัน ควรสร้างให้เกิดแก่ตน

4.1.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นความต้องการครอบงำและชักจูงผู้อื่น เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามตน หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือไม่ทำในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ หรือสร้างอิทธิพลและทำชื่อเสียงให้กับตนเอง

4.1.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง ดังนี้

1) ลักษณะการแสดงออกของแรงจูงใจใฝ่อำนาจไว้ 6 ประการ คือ

1.1) ความก้าวร้าว ความฮึกเหิม การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness)

1.2) การสร้างภาพลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างกับสังคม (Negative Self-Image) การแสดงออกถึงการรักษาสติษของตนเอง เช่น หัวรั้น คือ ไม่พอใจ โกรธ การตัดสินใจแน่วแน่พิเศษ

1.3) การเข้าครอบครองอำนาจ (Entry Into Influential Occupation)

1.4) การแสวงหาบารมี ชื่อเสียง เกียรติยศ (Search for Prestige)

ชอบให้บุคคลรอบข้างมีความศรัทธา ซื่อสัตย์ จงรักภักดี ให้การสนับสนุน

1.5) การแสดงออก เพื่อให้เป็นที่รู้จักในกลุ่มเล็ก ๆ ชอบให้สมาชิกในกลุ่มรับใช้เขาบุคคลเหล่านี้ จะชอบทำให้ตนเองเด่นในกลุ่ม เขาจะมีความยุติธรรม ต้องการเป็นผู้นำที่ดี

1.6) การเสี่ยง บุคคลเหล่านี้ จะมีความสมัครใจที่จะอดทนด้านร่างกาย ชอบความเสี่ยงอันตราย นอกจากนี้ (McClelland) ได้กล่าวถึง สิ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ได้แก่ การมากด้วยการแข่งขัน การแสดงออกถึงการรักษาสติษ ความสนใจในสิ่งที่สามารถบรรลุได้ และการสร้างอำนาจ บารมี เกียรติยศ ชื่อเสียง

2) การค้นพบของ (McClelland) เกี่ยวกับผู้จัดการที่ใช้อำนาจสู่ความสำเร็จ มีบุคลิกภาพ 4 ลักษณะ คือ (Nelson, Organ and Bateman. 1993 : 320)

2.1) เชื่อในระบบอำนาจ เชื่อว่าสถาบันมีความสำคัญ และอำนาจเป็นสิ่งที่มีค่า

2.2) ผักใฝ่ในการทำงาน เชื่อว่างานที่ดีสำหรับบุคคลที่เหนือกว่า และสิ่งที่ตามมาก็คือ ผลผลิตที่มีค่า

ทั้งในแง่ของโครงสร้างขององค์กรและในแง่การมีส่วนร่วมของประชาชน

1. ความเป็นมาและหลักเกณฑ์การจัดตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้น โดย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่จัดระเบียบการบริหารงานแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111 / ตอนที่ 53 ก / หน้า 11 / 2 ธันวาคม 2537) ที่มา : หนังสือรวบรวมกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 2553 หน้า 243) ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ใน มาตรา 40 ว่าด้วย สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบล ที่ได้มีการประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ได้การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำการ โดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา ซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

2. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติที่ประกอบด้วยสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้านในตำบลนั้น ๆ หมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้หมู่บ้านละ 3 คน แต่ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้านให้มีสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 6 คน ในสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล จำนวน 1 คน และเลขาธิการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง จากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ควบคุม การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการให้เป็นไปตามนโยบาย แผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ โดยมีวาระในการดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

2.2 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง จากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบล ซึ่งอาจแต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ไม่เกิน 2 คน และเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน มาจากการแต่งตั้งจาก

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณสมบัติเช่นเดียวกันกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนของการดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีหน้าที่ในการบริหารงานและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการบริหารงาน บุคคลกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาตำบลจัดทำงบประมาณ และต้องรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามที่ให้นโยบายไว้ทุกปีและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

3. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการมีพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้าราชการประจำและมีลูกจ้างจำนวนตาม โครงสร้างตามกรอบอัตรากำลัง เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำหนดไว้ 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยมีกรอบพิจารณากรอบอัตรากำลัง แบ่งการบริหารออกเป็น อย่างน้อย 6 ส่วน ดังนี้

3.1 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง งานการประชุม งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.2 ส่วนการคลังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การจ่ายเงินการเบิกเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงิน และอื่น ๆ โดยมีฝ่ายการเงิน ฝ่ายงานบัญชี ฝ่ายงานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.3 ส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ งบประมาณ การราคาค่าใช้จ่ายในโครงการ งานควบคุมอาคาร โดยมีฝ่ายก่อสร้าง ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค และฝ่ายผังเมือง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3.4 ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขทั้งหมด โดยมีฝ่ายงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฝ่ายรักษาความสะอาด ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ฝ่ายควบคุมโรค และฝ่ายบริการสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3.5 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา คือฝ่ายส่งเสริมกิจการ โรงเรียน และฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3.6 ส่วนสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการ

ด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของ หรือได้รับมอบหมาย

4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- 4.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 4.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 4.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- 4.4 การสาธารณสุขปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- 4.5 การสาธารณสุขปโภค
- 4.6 การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- 4.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- 4.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 4.9 การจัดการศึกษา
- 4.10 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 4.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 4.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 4.13 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 4.14 การส่งเสริมกีฬา
- 4.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 4.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น
- 4.17 การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 4.18 การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 4.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 4.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

4.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

4.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

4.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

4.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

4.25 การผังเมือง

4.26 การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

4.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ

4.28 การควบคุมอาหาร

4.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน

และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

4.31 กิจการอื่นใด ตามที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่

คณะกรรมการประกาศกำหนด

ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ. ศ. 2537 แก้ไข

เพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 6 พ. ศ. 2552 มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่พัฒนาตำบล

ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มาตรา 67 ภายใต้อำนาจแห่งกฎหมาย องค์การ

บริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง

กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 68 ภายใต้งบประมาณแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่กำหนดในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินตามอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ. ศ. 2522
2. พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ. ศ. 2535
3. พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ. ศ. 2508
4. พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ. ศ. 2475
5. พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ. ศ. 2510
6. พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ. ศ. 2535
7. กฎหมายอื่น ๆ ตามแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในท้องที่มีพื้นที่ต้อง

บังคับใช้ตามกฎหมายนั้น ๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับเรื่องป่าไม้ การประมงทรัพยากรธรรมชาติ น้ำมัน นกอีแอ่น เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้กำกับดูแล การบริหาร ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมี ปลัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์การมีการแบ่ง ออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละแห่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1. ที่ตั้งอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

เป็นอำเภอหนึ่งในจำนวน 14 อำเภอ ของจังหวัดมหาสารคาม ที่ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 1 ตำบลปะหลาน อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีเนื้อที่ 409,783 ตารางกิโลเมตร อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย ตั้งอยู่ทางทิศใต้สุดของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครอง ข้างเคียง ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอยางสีสุราช อำเภอนาดูน (จังหวัดมหาสารคาม) และ อำเภอปทุมรัตต์ (จังหวัดร้อยเอ็ด)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอปทุมรัตต์และอำเภอเกษตรวิสัย (จังหวัดร้อยเอ็ด)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอชุมพลบุรี (จังหวัดสุรินทร์)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอพุทไธสง (จังหวัดบุรีรัมย์) และ อำเภอยางสีสุราช (จังหวัดมหาสารคาม)

2. ประวัติอำเภอ

อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย มีฐานะเป็นเมือง ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2426 โดยพระศรีสุวรรณ วงษา (เดช รัตนวงษะวัตติ) เจ้าเมืองคนแรก นำไพร่พลช้าง ม้า เสด็จอาหารและยุทธรบิจัย ไปตั้งที่ทำการเมืองครั้งแรกที่บ้านนาข่า ตำบลนาข่า อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ในปัจจุบัน ครั้น กรมหลวงสรรพสิทธิประสงค์ ข้าหลวงต่างพระองค์ มณฑลลาวการ ทรงออกตรวจราชการที่ เมืองวาปีปทุม ได้รับเรื่องร้องเรียนจากเจ้าเมืองวาปีปทุมว่า พระศรีสุวรรณวงษาได้เข้าไปตั้งที่ ทำการเมืองในเขตท้องที่ตนเมื่อสอบสวนแล้วเป็นความจริง จึงรับสั่งให้ย้ายที่ทำการเมืองไปตั้ง ในเขตท้องที่ของตน ณ ตำบลปะหลาน (บ้านปะหลาน) ซึ่งมีเขตติดต่อกับบ้านเมืองเสียในเวลานั้น คำ ว่า อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย คงจะถือเอาตามบ้านเมืองเสีย มาจากรากศัพท์ในภาษีนาลี คือ"พยัคฆ" ซึ่งแปลว่าเสือ จึง ได้ชื่อเมืองว่า พยัคฆภูมิพิสัย มีเจ้าเมืองและนายอำเภอ รวมทั้งสิ้น 42 คน

3. คำขวัญอำเภอ

ข้าวหอมมะลิเลื่องชื่อ ฝีมือนทอผ้าไหม ศิลปาศิษย์น้ำพระทัย ห่วงกุหลาบร้องไห้งามตา

4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

มี 14 องค์การบริหารส่วนตำบล โดยแยกจำนวน ดังตารางที่ 1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2 จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรส่วนตำบลในเขตอำเภอ
พยุหภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับที่	องค์การบริหาร ส่วนตำบล	พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
1	ประหลาน	28	-	11	39
2	ลานสะแก	23	1	13	37
3	หนองบัว	32	1	12	45
4	เม็กดำ	17	1	23	41
5	เมืองเสือ	22	1	15	38
6	เวียงสะอาด	38	-	20	58
7	เวียงชัย	16	1	11	28
8	ราษฎร์เจริญ	35	1	9	45
9	ราษฎร์พัฒนา	29	1	9	39
10	หนองบัวแก้ว	16	1	16	33
11	เมืองเดา	32	-	19	51
12	การแก่น	13	-	11	24
13	นาสีนวน	20	1	14	35
14	ก้ามปู	23	-	13	36
รวมทั้งหมด		344	9	196	549

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอพยุหภูมิพิสัย. 2557 : 9

- 3) ส่งเสริมการป้องกันโรค ให้การรักษาพยาบาลและบริการความรู้สาธารณสุข
มูลฐานแก่ประชาชน เพื่อประชาชนมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง
- 4) จัดให้มีรถกู้ชีพประจำตำบล เพื่อบริการประชาชนเมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ

6.1.2 ด้านการศึกษา

- 1) สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนแก่สถานศึกษาในเขตรับผิดชอบ
- 2) สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ฐานะยากจน
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมแก่นักเรียนอย่างทั่วถึง
- 4) ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนจัดการศึกษา ศาสนา ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- 6) สนับสนุนให้สถาบันทางการศึกษาเร่งรัดพัฒนาเด็ก เยาวชน ให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

6.1.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

- 1) เป้าหมายการพัฒนา คือ การทำให้คนมีความสุข ซึ่งประกอบด้วยกรรมมีสุขภาพที่แข็งแรง มีครอบครัวที่อบอุ่น มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสังคมที่สันติและเอื้ออาทรต่อกัน
- 2) ให้การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม และผู้ประสบภัยธรรมชาติ
- 4) ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน และส่งเสริมให้มีสนามกีฬาประจำหมู่บ้าน
- 5) สนับสนุนและส่งเสริมกีฬาทุกประเภท ทุกระดับ ทั้งเด็กนักเรียน เยาวชน และประชาชน
- 6) ส่งเสริมสวัสดิการให้กลุ่มสตรี อสม. อบต. และองค์กรอื่น ๆ ที่ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมโดยรวม
- 7) ส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชน เช่น งานสงกรานต์ และงานประเพณีต่าง ๆ
- 8) ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาลในโครงการที่ใช้งบประมาณสูง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จิตตดา พัดเย็น (2543) ได้วิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ ฯ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ ฯ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทองแดง เครือภักดี (2544) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ของเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้งจังหวัดหนองบัวลำภูพบว่า เจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้ง โดยรวมและจำแนกตามตำแหน่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับมากและมีแรงจูงใจใน ด้านความต้องการสวัสดิการค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง กรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและผู้อำนวยความสะดวกเลือกตั้ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้อำนวยความสะดวกเลือกตั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการสวัสดิการค่าตอบแทนน้อยกว่า กรรมการประจำหน่วยเลือกตั้งและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อำนาจ นิมมา (2545 : 69) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจฝ่ายสัมฤทธิ์ นโยบายการบริหาร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและค่าจ้าง ส่วนการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีความเพียรพยายาม ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ รองลงมาก็คือ การมีความมานะอดทนในการทำงาน ทำให้ทำงานไม่ยุ่งยาก ประสบผลสำเร็จ ส่วนการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงาน ทำให้ประสบผลสำเร็จสูงขึ้นไปอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ชนัญริศา ประโยชริศ (2547) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชุมพล ทองแย้ม (2548 : 94 - 97) ได้ศึกษาบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านภายใต้ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ศึกษากรณี อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความรู้ความเข้าใจใน ระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีวาระ การดำรงตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เห็นด้วยกับการกระจายอำนาจ สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในขณะที่เดียวกันยังคงต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมและตรวจสอบ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อภิชาติ เทพชมพู (2553 : 87 - 89) ผลการวิจัย พบว่า

1. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญา และด้านอำนาจหน้าที่อื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญา ด้านอำนาจหน้าที่อื่น ๆ และด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่ง แตกต่างกัน พบว่า

2.1 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันระหว่าง กำนันกับผู้ใหญ่บ้าน มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันใน ด้านอำนาจหน้าที่อื่น ๆ

2.2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันระหว่าง ประถมศึกษา มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า และอนุปริญญาหรือเทียบขึ้นไป มีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่

ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่าง ด้านเดียว คือ ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับความอาญา

2.3 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันระหว่างต่ำกว่า 5 – 10 ปีและมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอจันทรา จังหวัดร้อยเอ็ด คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรขอความร่วมมือตัวแทนชาวบ้านทุกครัวเรือน ในการจัดเวรยาม กำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรไต่ถามข้อพิพาทโดยไม่รอช้าจนราษฎร ต้องฟ้องร้องกันเอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรเข้าไปช่วยเหลือราษฎรทันทียามเกิดภัยพิบัติ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรเรียกประชุมราษฎร อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรจริงจังกับปัญหาการพนันและปัญหายาเสพติด และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้มากกว่าที่เป็นอยู่

ศุภัญญา กำจร (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง จำแนกตามเพศ ประเภทพนักงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเพศ พบว่ามีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่าแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : ก) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจในระดับดีมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากจำนวน 7 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติและการบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง 3 ข้อ

เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่า ได้มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสรุปได้ คือ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อนร่วมงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้

สุกัญญา กำจร (2551 : ก) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายได้ พบว่า พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะ

ของงาน นโยบายและการบริหารแตกต่างกัน และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

3. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรต้องปรับปรุงและดำเนินการพัฒนา เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้มากขึ้น ดังนี้ การปฏิบัติงานควรเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนระเบียบข้อบังคับของการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารต้องมีความชัดเจน ควรส่งเสริม ให้มีการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อความต้องการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรให้โอกาสและสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควรพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานให้มีความเป็นธรรมสูงสุด เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน

อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550 : ก) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : ก) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธีรนนท์ ผาณิต (2555 : 77) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองหนองคาย พบว่า ระดับแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมนั้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 247 คน ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล จำนวน 130 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 46 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 71 คน และใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้ (F – test) (One – Way - ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก จำนวน 8 ด้านเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.00$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.82$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.69$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.66$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.66$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.40$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.17$) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันของระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยรวมพบว่า พนักงานส่วนตำบล ประเภทพนักงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 133 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า (t - test) ค่า (F - test) และการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของ (Scheffe) ผลการวิจัย พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำความรับผิดชอบและความก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ การเข้ารับราชการ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นันทวัฒน์ ศรีสด (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม เพศ การศึกษา ตำแหน่ง ปัจจุบัน อายุราชการ และศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 12 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 205 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

ชนิดมาตราส่วนประมาณค่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญ จากการแจกแจงแบบ (t - test) (Independent Samples) ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากแจกแจงแบบ (F - test) (One - way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ (Scheffe) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เพื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.70$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.63$) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ($\bar{X} = 3.61$) ด้านสวัสดิการและความมั่นคง ($\bar{X} = 3.60$) ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ($\bar{X} = 3.59$) ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.58$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.58$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.56$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.55$) และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.49$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.48$) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานีพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการ และความมั่นคง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคง และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับ

บัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้โอกาสในการทำงานมากขึ้น ควรที่จะพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติมของพนักงานมากกว่านี้ ควรปฏิบัติตนให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานบุคคลภายนอกให้ดีที่สุด ควรมอบหมายให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ควรเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้ได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน เพื่อนร่วมงานควรตระหนักในการให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือนร้อน

นิธวัฒน์ สังฆะมะณี (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 178 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้สถิติดังนี้ การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t - test) และ การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงที่มี เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ละมุล บุตรา (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน และศึกษาข้อเสนอเพิ่มประสิทธิภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 266 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) (One Way ANOVA) ผลวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.87$) ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.18$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.89$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.83$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.62$) ส่วนแรงจูงใจที่มีผลการปัจจัยต่ำจน ($\bar{X} = 3.69$) ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.00$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.90$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.83$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.76$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.74$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.52$) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.48$) และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.29$) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เห็นว่า ผู้บริหารทุกระดับ ควรให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยการให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ ตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น สนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาสูงขึ้น ปรับปรุงพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรม ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย ไม่ควรก้าวถ่าง ในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับ พนักงานจ้างที่ต้องครบสัญญาเพียง 4 ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ และควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานใช้หลัก การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Wamer (2001 : 4966 – A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของความพึงพอใจในการทำงานและข้อผูกมัดขององค์กร ต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิสัญญี โดยศึกษาจากพยาบาลวิสัญญีจำนวน 600 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้รับจ้างอิสระมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มลูกจ้างโรงพยาบาล และกลุ่มวิสัญญี จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ความจำเป็นอิสระ การจ่ายเงิน ความต้องการของงาน และนโยบายขององค์กรหรือความต้องการที่จะลาออก ระหว่างกลุ่ม ที่ถูกจ้างด้วยแพทย์วิสัญญีของโรงพยาบาล และกลุ่มผู้รับจ้างอิสระ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ได้ใช้วิธีวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ เพื่อหาสมการความถดถอยของความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า อายุ รายได้และจำนวนบุตรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

Herley (2002 : 4466 – B) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงานความกดดัน และพลังงานในการทำงานของผู้จัดการพยาบาล พบว่า ผู้จัดการพยาบาลมีความพึงพอใจและพลังในการทำงานอยู่ในระดับสูง คะแนนความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพลังในการทำงาน แต่คะแนนไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญกับความกดดันคะแนนความเป็นอิสระและบทบาทการทำงานมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งผู้จัดการในสถาบันที่ใหญ่กว่า ได้รับการศึกษาที่ดีกว่า เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจ ในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ประกอบด้วยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในการให้การพยาบาลผู้ป่วย โดยตรงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและความกดดัน

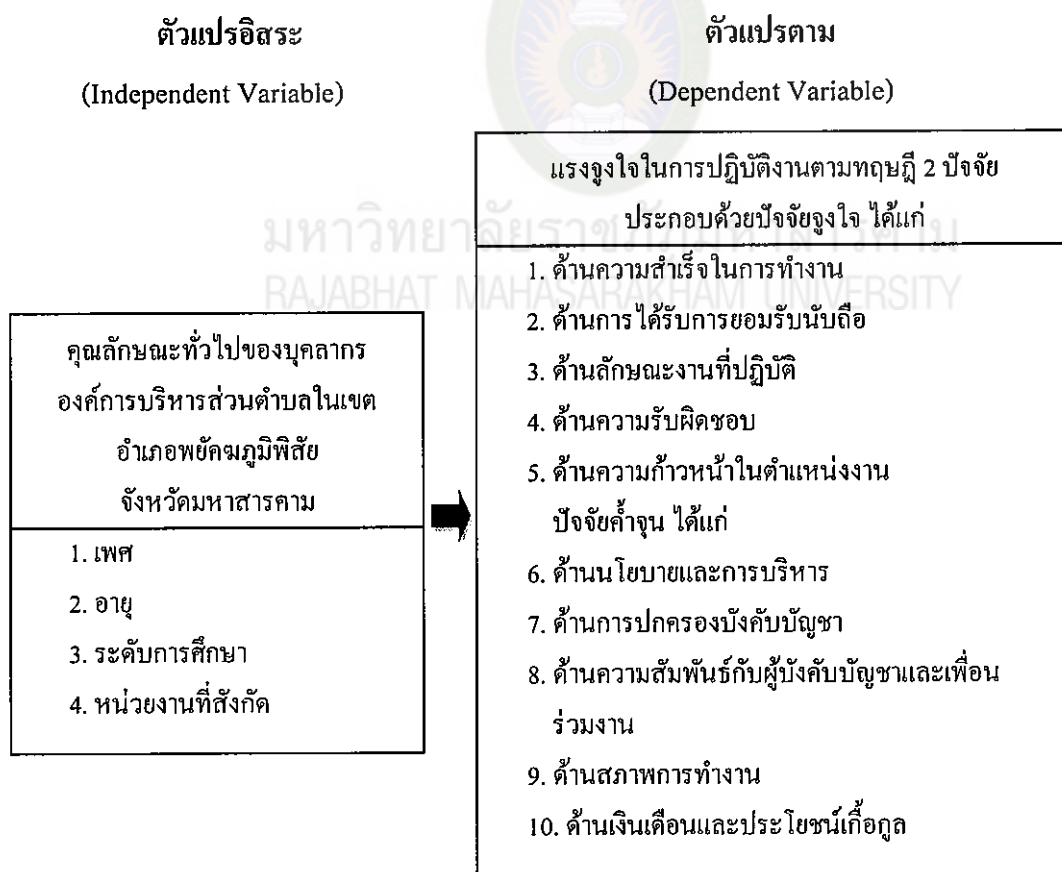
Stewart (2003 : 3235 – B) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความกดดันในงานต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจของพยาบาล ที่อยู่ในหน่วยบริการทางการทหาร พบว่าพยาบาลที่มีระดับความกดดันในการทำงานไม่สูง ตำแหน่ง ยศ อายุ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อระดับความกดดันในการทำงาน พยาบาลเพศหญิงมีความกดดันมากกว่าเพศชาย พยาบาลตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล มีความกดดันมากกว่าพยาบาลตำแหน่งอื่น ๆ พยาบาลที่มีอายุ 22 - 26 ปี มีความกดดันมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ พยาบาลที่มีสังกัดมีความกดดันในการทำงานมากกว่าพยาบาลอื่น ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มาและไม่มีความสัมพันธ์กับประเภทของงานความตั้งใจในการทำงาน ในหน่วยบริการทางการทหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความกดดันในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานประเภทขององค์กรที่กำหนดให้พยาบาลทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ใช้นำแนวคิดของ (Herzberg, Mausner and Synderman, 1959 : 71 - 79) คือ มากำหนดเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) คือ

1. ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ดังปรากฏใน แผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาระเบียบวิธีวิจัยและกำหนดวิธีการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวนทั้งหมด 549 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 227 คน โดยเปิดตารางสูตร ของ Krejcie and Morgan (1970 : 267 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 55)

3. การสุ่มตัวอย่างจากประชากร

3.1 ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอน การแบ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งจำนวน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 227 คน ดังแสดงใน ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลประหลาด		
1. พนักงานส่วนตำบล	28	11
2. ลูกจ้างประจำ	-	0
3. พนักงานจ้าง	11	5
รวม	39	16
องค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแก		
1. พนักงานส่วนตำบล	23	9
2. ลูกจ้างประจำ	1	1
3. พนักงานจ้าง	13	5
รวม	37	15
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว		
1. พนักงานส่วนตำบล	32	13
2. ลูกจ้างประจำ	1	1
3. พนักงานจ้าง	12	5
รวม	45	19
องค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ		
1. พนักงานส่วนตำบล	17	7
2. ลูกจ้างประจำ	1	1
3. พนักงานจ้าง	23	9
รวม	41	17
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ		
1. พนักงานส่วนตำบล	22	9
2. ลูกจ้างประจำ	1	1
3. พนักงานจ้าง	15	6
รวม	38	16

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด		
1. พนักงานส่วนตำบล	38	16
2. ลูกจ้างประจำ	-	0
3. พนักงานจ้าง	20	8
รวม	58	24
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงชัย		
1. พนักงานส่วนตำบล	16	6
2. ลูกจ้างประจำ	1	1
3. พนักงานจ้าง	11	5
รวม	28	12
องค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์เจริญ		
1. พนักงานส่วนตำบล	35	14
2. ลูกจ้างประจำ	1	1
3. พนักงานจ้าง	9	4
รวม	45	19
องค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา		
1. พนักงานส่วนตำบล	29	11
2. ลูกจ้างประจำ	1	1
3. พนักงานจ้าง	9	4
รวม	39	16
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว		
1. พนักงานส่วนตำบล	16	6
2. ลูกจ้างประจำ	1	1
3. พนักงานจ้าง	16	6
รวม	33	13

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา		
1. พนักงานส่วนตำบล	32	13
2. ลูกจ้างประจำ	-	0
3. พนักงานจ้าง	19	8
รวม	51	21
องค์การบริหารส่วนตำบลการแอน		
1. พนักงานส่วนตำบล	13	5
2. ลูกจ้างประจำ	-	0
3. พนักงานจ้าง	11	5
รวม	24	10
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน		
1. พนักงานส่วนตำบล	20	8
2. ลูกจ้างประจำ	1	1
3. พนักงานจ้าง	14	5
รวม	35	14
องค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู		
1. พนักงานส่วนตำบล	23	9
2. ลูกจ้างประจำ	-	0
3. พนักงานจ้าง	13	5
รวม	36	15
รวมทั้งสิ้น	549	227

3.2 การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก

ผู้วิจัยได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ผู้วิจัยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากเพื่อเก็บข้อมูลจนครบ 227 คน วิธีการ คือ ทำกล่องจับสลากทั้งหมดจำนวน 14 กล่อง พร้อมเขียนชื่อหน่วยงานทั้ง 14 แห่ง จากนั้นทำสลากด้วยการเขียนเลขที่ตามบัญชีรายชื่อบุคลากร

ให้ครบตามจำนวนของแต่ละแห่ง แล้วดำเนินการหยิบสลากที่ละใบพร้อมบันทึก นำไปเปรียบเทียบว่าเลขที่สลาก ดังกล่าวตรงกับอันดับบุคคลที่เท่าไรของบัญชีรายชื่อ หลังจากหยิบทุกครั้งให้นำสลากที่หยิบได้ใส่ลงกล่องคืน เพื่อให้ทุกรายชื่อ มีโอกาสได้ถูกเลือกเท่า ๆ กัน หากได้รายชื่อเดิมให้จับสลากใหม่ จนกระทั่งได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายนอก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล โดยสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของ (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แบบปลายเปิด

2. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์อันจะทำให้ทราบถึง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

2.3 ศึกษาแบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.4 สร้างแบบสอบถาม โดยการผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

3. การหาคุณภาพของแบบสอบถามคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิธีการหาค่า IOC (Index of Item - Objective Congruence) ตามเกณฑ์ ดังนี้

+ 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ทรงคุณวุฒิ / ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

3.1.1 นายจำเนียร สุคำภา ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.1.2 นางสาวรัชฎพร วาเสนัง ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพยัคฆภูมิวิทยาคาร อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3.1.3 นายศุภชาติ ทอดภักดี ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเสลภูมิ อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด วุฒิการศึกษา ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวัตผลการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

3.2 นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษา งานวิจัย อีกครั้งหนึ่ง

3.3 ตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำเสนอสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรส่วนตำบล และบุคลากรข้าง กลุ่มอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม แล้วหาค่าอำนาจ

จำแนก (Discrimination) เป็นรายข้อด้วยค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายรายข้อ (Total Correlation) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .43 ถึง .88 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

3.4 พิมพ์ฉบับจริงแล้วนำไปเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมในการศึกษา ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประสานขอความร่วมมือถึงผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ทำการนัดหมายกับบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 14 แห่งในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามวันเวลาที่กำหนด แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งแจ้งการตอบแบบสอบถามพร้อมกับแจกแบบสอบถามให้บุคลากรตอบโดยอิสระแล้วรับแบบสอบถามคืน

3. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบจนครบตามจำนวนตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาแล้วนำไปประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ วิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1
2. ตรวจสอบและให้คะแนนแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นรายข้อตามเกณฑ์ ดังนี้

แรงงูใจมากที่สุด	เท่ากับ	5 คะแนน
แรงงูใจมาก	เท่ากับ	4 คะแนน
แรงงูใจปานกลาง	เท่ากับ	3 คะแนน
แรงงูใจน้อย	เท่ากับ	2 คะแนน
แรงงูใจน้อยที่สุด	เท่ากับ	1 คะแนน

3. นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนแล้ว ไปประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน แล้วนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 101)

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.51 - 5.00 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.50 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยใช้ สถิติ (t - test) (Independent Samples)

5. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

6. ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นแจกแจงความถี่และนำเสนอ โดยการพรรณนาความ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติไว้ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งสูตรของ IOC มีดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553 : 213)

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective Congruence)
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของคะแนนข้อคำถามนั้น กับคะแนนรวมของข้อคำถามทั้งหมดที่ไม่รวมข้อนั้น ด้วยวิธี (Item - Total Correlation)

สูตร

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน อำนาจจำแนก
 $\sum X$ แทน คะแนนรวมทั้งหมดของแต่ละคน
 $\sum Y$ แทน คะแนนข้อที่....
 N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 การหาค่าความเชื่อมั่น หรือความเชื่อถือของแบบสอบถามเป็นรายข้อรายด้าน และทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach)

สูตร

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum x_i^2}{S_i^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่น
 K แทน จำนวนข้อ
 S_i แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_1 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.1 ร้อยละ

สูตร

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย

สูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนน
 N แทน จำนวนข้อมูล

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 t – test

สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_h - \bar{X}_i}{\sqrt{\frac{S_h^2 + S_i^2}{n}}}$$

เมื่อ \bar{X}_h แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
 \bar{X}_i แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
 S_h^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
 S_i^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
 n แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

3.2 F – test (One way ANOVAS)

สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าความแจกแจง F
 MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธี LSD. (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553 : 63 - 105)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตาราง ประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ มีขั้นตอนดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแปลความหมาย มีดังนี้

n	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา F – distribution
Df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเฉลี่ยของคะแนนเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย ของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean of Squares)
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านี้สำคัญทางสถิติ
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t – test)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลปรากฏดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผลปรากฏ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 227)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	97	42.70
1.2 หญิง	130	57.30
รวม	227	100
2. อายุ		
2.1 18 - 25 ปี	72	31.70
2.2 26 - 30 ปี	112	49.30

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.3 31 – 35 ปี	24	10.60
2.4 36 ปีขึ้นไป	19	8.40
รวม	227	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	26	11.45
3.2 มัธยมศึกษา	69	30.40
3.3 อนุปริญญา / ปวช. / ปวส.	34	14.98
3.4 ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	98	43.17
รวม	227	100
4. หมู่บ้านที่อาศัยอยู่		
4.1 อบต.ประหลาน	16	7.05
4.2 อบต.ลานสะแก	15	6.61
4.3 อบต.หนองบัว	19	8.37
4.4 อบต.เม็กดำ	17	7.49
4.5 อบต.เมืองเสือ	16	7.05
4.6 อบต.เวียงสะอาด	24	10.57
4.7 อบต.เวียงชัย	12	5.29
4.8 อบต.ราษฎร์เจริญ	19	8.37
4.9 อบต.ราษฎร์พัฒนา	16	7.05
4.10 อบต.หนองบัวแก้ว	13	5.73
4.11 อบต.เมืองเตา	21	9.25
4.12 อบต.ภารแอ่น	10	4.41
4.13 อบต.นาสีนวล	14	6.17
4.14 อบต.กำมปู	15	6.61
รวม	227	100

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 227 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 มีอายุ 26–30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 43.17 และหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ อดบ.เวียงสะอาด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.57

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.89	0.71	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.56	0.85	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.56	1.01	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.95	0.82	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.79	0.85	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.79	0.79	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.91	0.77	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.84	มาก
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.71	0.87	มาก
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.77	0.79	มาก
รวม	3.77	0.72	มาก

จากตารางที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.56$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ($\bar{X} = 3.74$) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.77$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.79$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.79$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.91$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

2.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.85	0.74	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้	3.92	0.83	มาก
3. สามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้	3.90	0.85	มาก
รวม	3.89	0.71	มาก

จากตารางที่ 6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา คือ สามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ($\bar{X} = 3.90$) และงานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

2.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถ ของบุคลากร	3.75	0.93	มาก
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ ของบุคลากร	3.54	0.89	มาก
3. ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถของ บุคลากร	3.39	1.13	ปานกลาง
รวม	3.56	0.85	มาก

จากตารางที่ 7 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.80$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชา
ยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.75$) และ เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ
ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.54$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถ
ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

2.2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน	3.57	1.17	มาก
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.43	1.14	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความชัดเจน	3.69	1.04	มาก
รวม	3.56	1.01	มาก

จากตารางที่ 8 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมี
ความชัดเจน ($\bar{X} = 3.69$) และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน ($\bar{X} = 3.57$) และอยู่
ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความรับผิดชอบจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.82	0.85	มาก
2. งานที่รับผิดชอบตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน	4.04	0.89	มาก
3. งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด	3.98	0.95	มาก
รวม	3.95	0.82	มาก

จากตารางที่ 9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อย คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 3.98$) และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

2.2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.12	0.88	มาก
2. โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.72	1.00	มาก
3. ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	3.53	0.99	มาก
รวม	3.79	0.85	มาก

จากตารางที่ 10 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ จาก
ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.12$)
รองลงมา คือ โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.72$) และตำแหน่ง
ปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

2.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. นโยบาย มีความชัดเจน	3.66	0.91	มาก
2. นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่	3.79	0.92	มาก
3. การบริหารงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน	3.92	0.88	มาก
รวม	3.79	0.79	มาก

จากตารางที่ 11 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ จาก
ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การบริหารงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.92$)
รองลงมา คือ นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่ ($\bar{X} = 3.79$) และนโยบายมีความชัดเจน
($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

2.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. สายการบังคับบัญชาเหมาะสม	3.85	0.87	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงาน	4.15	0.85	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.74	0.89	มาก
รวม	3.91	0.77	มาก

จากตารางที่ 12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา
คือ สายการบังคับบัญชาเหมาะสม ($\bar{X} = 3.85$) และผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา
($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

2.2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77	0.86	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นทีม	3.66	1.02	มาก
3. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่าง สม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	3.81	0.89	มาก
รวม	3.74	0.84	มาก

จากตารางที่ 13 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ
เพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ
มาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่าง
สม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.77$) และผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

2.2.9 ด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.82	0.92	มาก
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	3.64	0.94	มาก
3. หน่วยงานมีการบริการข้อมูลไว้อย่างเพียงพอ	3.67	1.03	มาก
รวม	3.71	0.87	มาก

จากตารางที่ 14 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก
ไปน้อย คือ อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา คือ หน่วยงานมี
การบริการข้อมูลไว้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.67$) และหน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ใน
การปฏิบัติงานเพียงพอ ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ

2.2.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม
ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความพร้อมในการให้บริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.70	0.97	มาก
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.66	0.89	มาก
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ	3.95	0.90	มาก
รวม	3.77	0.79	มาก

จากตารางที่ 15 แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม ด้านความพร้อมในการให้บริการ โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมกับ
สภาพงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ
($\bar{X} = 3.70$) และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และหมู่บ้านที่อยู่อาศัย

3.1 จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 227)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	ชาย		หญิง		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.88	0.64	3.90	0.77	-.19	.85
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.60	0.81	3.53	0.88	.68	.50
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.62	0.95	3.53	1.06	.67	.50
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.74	3.91	0.87	.92	.36
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.80	0.81	3.78	0.88	.14	.89
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.82	0.74	3.77	0.82	.52	.60
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.99	0.74	3.86	0.80	1.24	.22
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	3.81	0.73	3.69	0.91	1.09	.28
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.82	0.76	3.63	0.94	1.66	.10
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.88	0.70	3.69	0.84	1.85	.07
รวม	3.82	0.66	3.73	0.76	1.00	.32

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามอายุ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 227)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.63	3	1.88	3.82	0.01*
	ภายในกลุ่ม	109.50	223	0.49		
	รวม	115.14	226			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	6.88	3	2.29	3.28	0.02*
	ภายในกลุ่ม	155.91	223	0.70		
	รวม	162.80	226			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	10.50	3	3.50	3.51	0.02*
	ภายในกลุ่ม	221.99	223	1.00		
	รวม	232.49	226			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.89	3	0.30	0.44	0.72
	ภายในกลุ่ม	149.59	223	0.67		
	รวม	150.48	226			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.54	3	0.18	0.25	0.86
	ภายในกลุ่ม	161.31	223	0.72		
	รวม	161.85	226			
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.54	3	0.85	1.37	0.25
	ภายในกลุ่ม	137.56	223	0.62		
	รวม	140.10	226			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.38	3	0.46	0.77	0.51
	ภายในกลุ่ม	133.69	223	0.60		
	รวม	135.07	226			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.71	3	0.90	1.30	0.28
	ภายในกลุ่ม	155.52	223	0.70		
	รวม	158.23	226			
9. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.81	3	1.27	1.70	0.17
	ภายในกลุ่ม	167.08	223	0.75		
	รวม	170.89	226			
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	1.09	3	0.36	0.58	0.63
	ภายในกลุ่ม	139.89	223	0.63		
	รวม	140.98	226			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.47	3	0.82	1.60	0.19
	ภายในกลุ่ม	114.54	223	0.51		
	รวม	117.01	226			

จากตารางที่ 17 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกอายุพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และไม่แตกต่าง 7 ด้าน ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

เมื่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 18 - 20

3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 227)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.86	3	0.29	0.56	0.64
	ภายในกลุ่ม	114.27	223	0.51		
	รวม	115.14	226			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.08	3	1.03	1.43	0.23
	ภายในกลุ่ม	159.71	223	0.72		
	รวม	162.80	226			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	6.18	3	2.06	2.03	0.11
	ภายในกลุ่ม	226.31	223	1.01		
	รวม	232.49	226			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.51	3	1.17	1.77	0.15
	ภายในกลุ่ม	146.97	223	0.66		
	รวม	150.48	226			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.92	3	2.97	4.33	0.01 *
	ภายในกลุ่ม	152.93	223	0.69		
	รวม	161.85	226			
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.07	3	0.69	1.12	0.34
	ภายในกลุ่ม	138.03	223	0.62		
	รวม	140.10	226			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.24	3	0.75	1.25	0.29
	ภายในกลุ่ม	132.84	223	0.60		
	รวม	135.07	226			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.93	3	0.64	0.92	0.43
	ภายในกลุ่ม	156.30	223	0.70		
	รวม	158.23	226			
9. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.03	3	0.68	0.90	0.44
	ภายในกลุ่ม	168.86	223	0.76		
	รวม	170.89	226			
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	1.26	3	0.42	0.67	0.57
	ภายในกลุ่ม	139.71	223	0.63		
	รวม	140.98	226			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.23	3	0.74	1.45	0.23
	ภายในกลุ่ม	114.78	223	0.51		
	รวม	117.01	226			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่าง
ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งงาน และไม่แตกต่างกัน 9 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับ
การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพ
การทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

3.4 จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 227)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.61	13	1.20	2.57	0.00*
	ภายในกลุ่ม	99.52	213	0.47		
	รวม	115.14	226			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	21.21	13	1.63	2.45	0.00*
	ภายในกลุ่ม	141.58	213	0.66		
	รวม	162.80	226			
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	32.95	13	2.53	2.71	0.00*
	ภายในกลุ่ม	199.54	213	0.94		
	รวม	232.49	226			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	27.52	13	2.12	3.67	0.00*
	ภายในกลุ่ม	122.96	213	0.58		
	รวม	150.48	226			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	27.11	13	2.09	3.30	0.00*
	ภายในกลุ่ม	134.74	213	0.63		
	รวม	161.85	226			
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	15.63	13	1.20	2.06	0.02*
	ภายในกลุ่ม	124.48	213	0.58		
	รวม	140.10	226			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	17.26	13	1.33	2.40	0.00*
	ภายในกลุ่ม	117.81	213	0.55		
	รวม	135.07	226			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.91	13	1.45	2.22	0.01*
	ภายในกลุ่ม	139.32	213	0.65		
	รวม	158.23	226			
9. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.19	13	1.32	1.83	0.04*
	ภายในกลุ่ม	153.70	213	0.72		
	รวม	170.89	226			
10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	10.16	13	0.78	1.27	0.23
	ภายในกลุ่ม	130.82	213	0.61		
	รวม	140.98	226			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	17.34	13	1.33	2.85	0.00*
	ภายในกลุ่ม	99.67	213	0.47		
	รวม	117.01	226			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า โดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่าง
1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และแตกต่างกัน 9 ด้าน ดังนี้ความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน

เมื่อพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ผู้ศึกษา จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)
ดังตารางที่ 27 - 35

ตารางที่ 20 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี
จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน
(n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด													
	ประ หลาน	ลาน สะแก	หนอง บัว	เม็ก คำ	เมือง เตี	เวียง สะอาด	เวียงชัย	ราษฎร เจริญ	ราษฎร พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมือง เตา	การ แอน	นาสี นวล	กำม ปู
ประหลาน	-													
ลานสะแก	.76	-												
หนองบัว	.10	.05	-											
เม็กคำ	.26	.43	.00*	-										
เมืองเตี	.17	.29	.00*	.78	-									
เวียงสะอาด	.21	.37	.00*	.96	.80	-								
เวียงชัย	.49	.69	.03*	.74	.56	.70	-							
ราษฎรเจริญ	.77	.98	.04*	.38	.25	.32	.66	-						
ราษฎร พัฒนา	.04*	.02*	.63	.00*	.00*	.00*	.01*	.01*	-					
หนองบัว แก้ว	.91	.86	.09	.35	.23	.29	.58	.87	.04*	-				
เมืองเตา	.05	.11	.00*	.42	.62	.41	.28	.08	.00*	.08	-			
การแอน	.61	.81	.05	.65	.49	.60	.89	.78	.02*	.70	.25	-		
นาสีนวล	.68	.88	.04*	.53	.38	.48	.80	.85	.02*	.75	.16	.92	-	
กำม ปู	.31	.48	.01*	.95	.74	.91	.79	.44	.00*	.39	.40	.69	.58	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรีชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงชัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์เจริญ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเม็กคำ เมืองเสื่อ เวียงสะอาด เวียงชัย และราษฎร์เจริญ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถาวร آهن มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และราษฎร์พัฒนา

ตารางที่ 21 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

จังหวัดมหาสารคาม จำนวนตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด														
	\bar{X}	ประ หลาน	ถาน สะแก	หนอง บัว	เม็กคำ	เมือง เสือ	เวียง สะอาด	เวียงชัย	ราษฎร์ เจริญ	ราษฎร์ พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมือง เตา	ภา แ่น	นาสี นวน	กำม ปู
ประหลาน	3.44	-													
ถานสะแก	3.44	.98	-												
หนองบัว	3.16	.31	.31	-											
เม็กคำ	3.61	.55	.57	.10	-										
เมืองเสือ	3.92	.09	.11	.01*	.28	-									
เวียงสะอาด	3.93	.06	.07	.00*	.21	.96	-								
เวียงชัย	3.56	.71	.73	.19	.87	.20	.20	-							
ราษฎร์เจริญ	3.51	.78	.82	.19	.72	.09	.88	.88	-						
ราษฎร์พัฒนา	3.06	.19	.19	.73	.06	.00*	.12	.11	.11	-					
หนองบัวแก้ว	3.21	.45	.44	.87	.18	.01*	.28	.30	.64	.64	-				
เมืองเตา	4.05	.02*	.03*	.00*	.10	.63	.10	.04*	.00*	.00*	.00*	-			
ภา แ่น	3.77	.32	.33	.06	.63	.59	.55	.42	.03*	.03*	.10	.37	-		
นาสี นวน	3.67	.44	.46	.08	.84	.34	.73	.58	.04*	.04*	.14	.18	.77	-	
กำม ปู	3.29	.61	.60	.64	.27	.03*	.40	.44	.44	.44	.79	.01*	.15	.21	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเวียงสะอาด มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเวียงสะอาด มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประหลาน ลานสะแก หนองบัว ราษฎร์เจริญ ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภารแ่อน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ เวียงสะอาด และเมืองเตา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด														
	X̄	ประ หลาน	สลา นสะแก	หนอง บัว	เมื กค้ำ	เมื งเลื อ	เวื งสะ อาด	เวื งชัย	รายน ุ์เจริญ	รายน ุ์พัฒนา	หนอง บัวแก ้ว	เมื งเต า	กา รแ อัน	นาสี นวล	ก้าน ปู
ประหลาน	3.63	-													
สลา นสะแก	3.44	.60	-												
หนอง บัว	3.14	.14	.36	-											
เมื กค้ำ	3.49	.69	.89	.28	-										
เมื งเลื อ	4.06	.20	.07	.01*	.09	-									
เวื งสะ อาด	3.94	.31	.12	.01*	.14	.47	-								
เวื งชัย	3.69	.85	.51	.12	.58	.22	.75	-							
รายน ุ์เจริญ	3.58	.89	.69	.16	.78	.14	.06	.08	.08	.08	.08	.08	.08	.08	.08
รายน ุ์พัฒนา	3.00	.07	.20	.67	.15	.00*	.00*	.06	.08	.10	.00*	.00*	.03*	.25	.70
หนอง บัวแก ้ว	3.00	.08	.23	.69	.17	.00*	.01*	.08	.10	.10	-	.00*	.03*	.25	.70
เมื งเต า	4.19	.08	.02*	.00*	.03*	.40	.16	.05	.05	.05	.00*	.00*	.03*	.25	.70
กา รแ อัน	3.87	.54	.29	.06	.33	.83	.68	.45	.45	.45	.39	.39	.25	.25	.45
นาสี นวล	3.13	.54	.91	.44	.81	.10	.45	.61	.61	.61	.28	.02*	.25	.25	.45
ก้าน ปู	3.13	.16	.38	.98	.30	.01*	.14	.18	.18	.18	.72	.00*	.07	.45	.45

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ และเวียงสะอาด มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ และเวียงสะอาด มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแก หนองบัว เม็กคำ ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถาวร آهن มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ เวียงสะอาด และเมืองเตา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ตารางที่ 23 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัด
มหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านความรับผิดชอบ (n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด													
	ประ หลาน	สลา นสะ แก	หน อง บัว	เม กค า	เม อง เส ือ	เว ิง สะ อาด	เว ิง ช ัย	ร าย จ ริ ญ	ร าย จ ริ ญ พั ฒ นา	หน อง บ ัว แ ก ้ว	เม อง เต า	ภ าร แ อ น	น า ดี น ว ล	ก ำ ม ป ู
ประหลาน	-													
ลานสะแก	.08	-												
หนองบัว	.45	.01*	-											
เม็กค้ำ	.61	.21	.19	-										
เมืองเสื่อ	.01*	.34	.00*	.03*	-									
เวียงสะอาด	.02*	.59	.00*	.05	.61	-								
เวียงชัย	.62	.28	.22	.97	.05	.09	-							
ราษฎร์เจริญ	.11	.85	.01*	.27	.23	.43	.33	-						
ราษฎร์พัฒนา	.35	.01*	.84	.15	.00*	.00*	.17	.01*	-					
หนองบัวแก้ว	.43	.02*	.91	.20	.00*	.00*	.22	.02*	.93	-				
เมืองเตา	.00*	.24	.00*	.01*	.86	.46	.02*	.14	.00*	.00*	-			
ภารแอน	.10	.29	.02*	.22	.48	.75	.26	.75	.01*	.02*	.37	-		
นาดีนวล	.39	.42	.10	.70	.08	.16	.75	.51	.08	.11	.04*	.39	-	
กำมปู้	.94	.08	.51	.56	.01*	.01*	.57	.10	.40	.48	.00*	.08	.36	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบพบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และเม็กดำ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประหลาด และหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์เจริญ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแก เมืองเสือ เวียงสะอาด และราษฎร์เจริญมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแก เมืองเสือ เวียงสะอาด และราษฎร์เจริญมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประหลาด หนองบัว เม็กดำ เวียงชัย ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถาวร آهن มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ เวียงสะอาด และเมืองเตามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ตารางที่ 24 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด													
	ประ หลาน	ลาน สะแก	หนอง บัว	เม็ก คำ	เมือง เสือ	เวียง สะอาด	เวียง ชัย	ราษฎร์ เจริญ	ราษฎร์ พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมือง เตา	การ แอน	นาสี นวน	ก้าม ปู
ประหลาน	-													
ลานสะแก	.41	-												
หนองบัว	.14	.02*	-											
เม็กคำ	.21	.04*	.83	-										
เมืองเสือ	.42	.98	.02*	.04*	-									
เวียงสะอาด	.73	.57	.04*	.08	.59	-								
เวียงชัย	.54	.87	.05	.08	.89	.73	-							
ราษฎร์เจริญ	.52	.82	.03*	.05	.84	.73	.96	-						
ราษฎร์พัฒนา	.08	.01*	.72	.58	.01*	.02*	.03*	.01*	-					
หนองบัวแก้ว	.315	.00*	.24	.18	.00*	.00*	.00*	.00*	.42	-				
เมืองเตา	4.22	.74	.00*	.01*	.71	.32	.63	.55	.00*	.00*	-			
การแอน	3.87	.41	.23	.32	.42	.69	.23	.51	.14	.03*	.25	-		
นาสีนวน	3.57	.06	.78	.94	.06	.12	.10	.08	.55	.17	.02*	.37	-	
ก้ามปู	3.22	.00*	.33	.25	.00*	.00*	.01*	.00*	.54	.82	.00*	.05	.24	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าขององค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และเม็กดำ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์เจริญ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแก เมืองเสื่อ เวียงสะอาด เวียงชัย และราษฎร์เจริญมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประหลาน ลานสะแก เมืองเสื่อ เวียงสะอาด เวียงชัย และราษฎร์เจริญมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เม็กดำ ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถาวร آهن มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ประหลาน ลานสะแก เมืองเสื่อ เวียงสะอาด เวียงชัย ราษฎร์เจริญ และเมืองเตามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ตารางที่ 25 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิชัย (n = 227)
จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านนโยบายและการบริหาร

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด														
	\bar{X}	ประ หลาน	ลาน สะแก	หนอง บัว	เม็กค้ำ	เมือง เสือ	เวียง สะอาด	เวียงชัย	ราษฎร์ เจริญ	ราษฎร์ พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมือง เตา	การ آهن	นาสี นวน	กำมปู
ประหลาน	3.75	-													
ลานสะแก	3.98	.41	-												
หนองบัว	3.49	.32	.06	-											
เม็กค้ำ	3.73	.93	.35	.36	-										
เมืองเสือ	4.17	.12	.49	.01*	.10	-									
เวียงสะอาด	3.83	.74	.57	.15	.66	.18	-								
เวียงชัย	3.86	.70	.69	.19	.64	.30	.92	-							
ราษฎร์เจริญ	3.95	.45	.91	.07	.39	.40	.63	.76	-						
ราษฎร์พัฒนา	3.44	.25	.05	.84	.28	.01*	.11	.15	.05	-					
หนองบัวแก้ว	3.36	.17	.03*	.63	.20	.01*	.07	.10	.03*	.78	-				
เมืองเตา	4.27	.04*	.26	.00*	.03*	.69	.06	.14	.18	.00*	.00*	-			
การ آهن	3.83	.79	.64	.25	.72	.28	1.00	.93	.70	.20	.14	.14	-		
นาสีนวน	3.67	.77	.28	.51	.83	.08	.52	.52	.30	.41	.30	.02*	.60	-	
กำมปู	3.53	.43	.11	.87	.48	.02*	.23	.27	.12	.73	.55	.01*	.34	.64	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานสะแก เมืองเสื่อ และราษฎร์เจริญมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประหลาด หนองบัว เม็กดำ ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเมืองเตามากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 26 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลย์รักษ์

จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านการปกครองบังคับบัญชา

(n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด														
	\bar{X}	ประ หลาน	ลาน สะแก	หนอง บัว	เม็กคำ	เมือง เสือ	เวียง ตะฮาด	เวียงชัย	ราษฎร์ เจริญ	ราษฎร์ พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมือง เตา	การ แอน	นาสี นวน	ก้ามปู
ประหลาน	3.81	-													
ลานสะแก	4.04	.39	-												
หนองบัว	3.65	.52	.13	-											
เม็กคำ	3.84	.91	.45	.44	-										
เมืองเสือ	4.40	.03*	.19	.00*	.03*	-									
เวียงตะฮาด	3.94	.58	.68	.20	.67	.06									
เวียงชัย	3.92	.71	.66	.33	.79	.09	.92	-							
ราษฎร์เจริญ	4.05	.34	.98	.40	.18	.64	.62	.06	-						
ราษฎร์พัฒนา	3.58	.38	.09	.80	.32	.00*	.13	.24	.06	-					
หนองบัวแก้ว	3.54	.33	.07	.68	.27	.00*	.11	.21	.06	.87	-				
เมืองเตา	4.43	.01	.13	.00*	.02*	.89	.03*	.06	.11	.00*	.00*	-			
การแอน	3.90	.77	.64	.39	.85	.10	.87	.96	.60	.29	.25	.07	-		
นาสีนวน	3.90	.74	.61	.33	.82	.07	.87	.67	.57	.24	.20	.04*	.99	-	
ก้ามปู	3.53	.30	.06	.65	.24	.00*	.10	.19	.04*	.85	.99	.00*	.23	.18	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม
ตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และเม็กคำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
มากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เม็กคำ เวียงสะอาด ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ ราษฎร์เจริญ และเมืองเตา มีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ตารางที่ 27 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

(n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด													
	ประ หฐาน	ลาน สะแก	หนอง บัว	เม็กค่า	เมือง เสือ	เวียง สะอาด	เวียงชัย	ราษฎร เจริญ	ราษฎร พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมือง เตา	การ آهن	นาสี นวน	กำมปู
ประหฐาน	3.73													
ลานสะแก	.93	-												
หนองบัว	.17	.15	-											
เม็กค่า	.83	.76	.24	-										
เมืองเสือ	.11	.14	.00*	.06	-									
เวียงสะอาด	.33	.39	.01*	.21	.44	-								
เวียงชัย	.81	.87	.13	.65	.22	.53	-							
ราษฎรเจริญ	.83	.90	.10	.65	.15	.43	.96	-						
ราษฎรพัฒนา	.11	.10	.77	.16	.00*	.01*	.09	.06	-					
หนองบัวแก้ว	.26	.23	.91	.35	.01*	.03*	.19	.17	.71	-				
เมืองเตา	.08	.10	.00*	.04*	.94	.36	.17	.11	.00*	.04*	-			
การ آهن	.53	.59	.07	.41	.44	.86	.71	.65	.04*	.11	.38	-		
นาสีนวน	.77	.71	.31	.94	.07	.21	.61	.61	.21	.41	.04*	.39	-	
กำมปู	.41	.37	.62	.54	.02*	.06	.31	.28	.45	.73	.01*	.18	.61	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม
ตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสะอาด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
มากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเวียงสะอาดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
มากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเวียงสะอาดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
มากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เม็กคำ ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถาวร آهن มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสื่อ และเมืองเตา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
มากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ตารางที่ 28 วิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลย์รักษ์

จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ด้านสภาพการทำงาน

(n = 227)

หน่วยงาน ที่สังกัด	หน่วยงานที่สังกัด														
	\bar{X}	ประ หลาน	ดาน สะแก	หนอง บัว	เม็กดำ	เมือง เสือ	เวียง สะอาด	เวียงชัย	ราษฎร์ เจริญ	ราษฎร์ พัฒนา	หนอง บัวแก้ว	เมือง เตา	การ แอน	นาสี นวน	กำมู
ประหลาน	3.56	-													
ดานสะแก	3.58	.96	-												
หนองบัว	3.40	.58	.55	-											
เม็กดำ	3.80	.42	.45	.16	-										
เมืองเสือ	4.21	.03*	.04*	.01*	.17	-									
เวียงสะอาด	3.82	.35	.39	.11	.95	.16	-								
เวียงชัย	3.67	.75	.79	.40	.67	.61	.61	-							
ราษฎร์เจริญ	3.60	.91	.95	.49	.47	.39	.82	.37	-						
ราษฎร์พัฒนา	3.38	.53	.51	.92	.15	.11	.44	.72	.72	-					
หนองบัวแก้ว	3.49	.81	.78	.79	.31	.26	.60	.05	.00*	.01*	-				
เมืองเตา	4.27	.01*	.02*	.00*	.09	.08	.05	.01*	.00*	.01*	.01*	-			
การแอน	3.90	.33	.35	.14	.78	.80	.52	.36	.13	.25	.26	.26	-		
นาสีนวน	3.57	.98	.98	.58	.45	.39	.78	.93	.53	.80	.01*	.35	.35	-	
กำมู	3.53	.92	.89	.66	.37	.31	.69	.83	.61	.89	.01*	.29	.29	.90	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประหลาน ลานสะแก และหนองบัว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือมีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์เจริญ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราษฎร์พัฒนา

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเตา มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประหลาน ลานสะแก หนองบัว ราษฎร์เจริญ ราษฎร์พัฒนา และหนองบัวแก้ว

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ และเมืองเตา มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวล

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ และเมืองเตา มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	จำนวน(ความถี่)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	
1. บุคลากรควรที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	26
2. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	19
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
1. ประชาชนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร	18
2. ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	23
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
1. บุคลากรควรปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงาน	28
2. องค์กรควรกำหนดลักษณะงานให้มีความชัดเจน	20
ด้านความรับผิดชอบ	
1. ควรมอบหมายงานให้ตรงกับประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา	22
2. ควรมอบหมายงานตรงกับความสนใจและความถนัด	18
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	
1. องค์กรควรมีงบประมาณสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	27
2. บุคลากรมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	24
ด้านนโยบายและการบริหาร	
1. การบริหารงานควรสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	21
2. นโยบายขององค์กรควรสอดคล้องกับหน้าที่	20

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	จำนวน(ความถี่)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
1. ผู้บังคับบัญชามควรรีให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	17
2. ผู้บังคับบัญชามควรรีให้ความอิสระในการทำงาน	19
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
1. ผู้บังคับบัญชามควรรีให้พัฒนาการปฏิบัติงานเป็นทีม	24
2. เพื่อนร่วมงานควรรีให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ	25
ด้านสภาพการทำงาน	
1. หน่วยงานควรมีการเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	19
2. ควรจัดหาอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม	21
ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	
1. ควรมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	23
2. ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	20

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ปรากฏผลดังนี้ บุคลากรควรปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงาน ($\bar{x} = 28$) รองลงมา คือ องค์การควรมีงบประมาณสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ($\bar{x} = 27$) บุคลากรควรที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{x} = 26$) เพื่อนร่วมงานควรรีให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 25$) บุคลากรมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 24$) ผู้บังคับบัญชามควรรีให้ปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{x} = 24$) ผู้บริหารควรรีรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 23$) ควรมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ($\bar{x} = 23$) ควรมอบหมายงานให้ตรงกับประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมา ($\bar{x} = 22$) การบริหารงานควรสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ($\bar{x} = 21$) ควรจัดหาอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม ($\bar{x} = 21$) องค์กรควรรีกำหนดลักษณะงานให้มีความชัดเจน ($\bar{x} = 20$) นโยบายขององค์กรควรสอดคล้องกับหน้าที่ ($\bar{x} = 20$) ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{x} = 20$) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 19$) ผู้บังคับบัญชามควรรีให้ความอิสระในการทำงาน ($\bar{x} = 19$)

หน่วยงานควรมีการเตรียมอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมเพียง ($\bar{X} = 19$) ประชาชนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 18$) ครอบคลุมหมายงานตรงกับ ความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 18$) และผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 17$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ขอบเขตของการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา
และหน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวนทั้งหมด 549 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 227 คน โดยเปิดตารางสูตร ของ Krejcie and Morgan (1970 : 267 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 55)

2. ด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่ สังกัด จำนวน 14 แห่ง (องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม)

2.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายใน และปัจจัยค้ำจุน ของ (Herzberg. 1959 : 71 - 79) ได้แก่

2.2.1 ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จใน การทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและ การบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

3. ด้านพื้นที่ในการทำวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

4. ด้านระยะเวลาในการทำวิจัย การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาในการเก็บ รวบรวมข้อมูลการวิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2558 เป็นระยะเวลา 4 เดือน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ประเภทของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

2. ส่วนประกอบของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยที่กระตุ้นหรือปัจจัยภายในจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายนอกจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล โดยสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของ (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1. สถิติที่ใช้กับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. สถิติที่ใช้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยใช้ สถิติ (t – test) ส่วนจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่ โดยวิธีการโดยวิธี LSD

4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการพรรณนาความตามเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.79$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.79$) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.77$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ($\bar{X} = 3.74$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.56$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.56$)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างจำนวน 1 ด้าน และไม่แตกต่างกันจำนวน 9 ด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างจำนวน 3 ด้าน และไม่แตกต่างกัน จำนวน 7 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างจำนวน 1 ด้าน และไม่แตกต่างกันจำนวน 9 ด้าน และจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างจำนวน 9 ด้าน และไม่แตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน

3. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม ปรากฏดังนี้

3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม ควรเพิ่มค่าตอบแทนบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้มีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ

3.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานและบุคลากรควรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงาน

3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรพัฒนาศักยภาพที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรหาแนวทางพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำประเด็นที่น่าสนใจ มาอภิปรายผล ดังนี้

อภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากงานที่ได้รับผิดชอบนั้น ตรงตามความสนใจและความถนัดของตนเอง งานที่ได้รับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งความมุ่งมั่นในการทำงานที่จะให้เกิดความสำเร็จ และยังพบอีกว่าบุคลากรสามารถแก้ไขได้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี สามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้ จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองแดง เครือภักดี (2544 : 67 - 71) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้ง จังหวัดหนองบัวลำภูพบว่าเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้ง โดยรวมและจำแนกตามตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน 4 ด้านอยู่ในระดับมาก จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ ศรีธรรมมา (2551 : 192 - 202) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

อภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงาน ที่สังกัด ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1. จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปกครองบังคับบัญชาชั้น มีการสั่งการแก่บุคลากรทุกเพศในลักษณะเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมในการออกคำสั่ง ให้ความช่วยเหลือ ร่วมทั้งการทำงานร่วมกัน และผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อบุคลากรทั้งเพศชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : ก) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา กำจร (2551 : ก) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จากการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายได้ พบว่า พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหารแตกต่างกัน และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : ก) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่

อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีแรงงูใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงงูใจตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรแต่ละช่วงอายุมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กล่าวคือ งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้ด้วยเช่นกัน จึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทา ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ การเข้ารับราชการ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง ที่มี เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพันธ์ ผาณิต (2555 : 77) ได้ศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย พบว่า ระดับแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวมนั้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. จำแนกตามการศึกษา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรแต่ละระดับการศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จในการทำงานเป้าหมายรวมทั้ง แรงจูงใจอันเกิดจากเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล อันได้แก่ ความสอดคล้องเงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัฒน์ ศรีสด (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคง และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์ (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

4. จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหมู่บ้านที่อยู่อาศัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระงานความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่รับผิดชอบต่างกัน จึงส่งผลให้ในแต่ละตำแหน่งงานมีความก้าวหน้าในสายงานที่ต่างกันด้วยเช่นกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมุล บุตรา (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะทั่วไป ของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เห็นว่า ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยการให้เงินเดือนควรให้มีความเหมาะสมมากกว่านี้ตามภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญกับพนักงานให้มากขึ้น สนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาสูงขึ้น ปรับปรุงพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความรวดเร็วและมีความยุติธรรม ควรมีการจัดสัดส่วนของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สะดวก สบาย ไม่ควรก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ปรับปรุงต่อสัญญาจ้างสำหรับ พนักงานจ้างที่ต้องครบสัญญาเพียง 4 ปี ยังไม่มีความมั่นคงพอ และควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานให้หลักการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา กำจร (2551) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง จำแนกตามเพศ ประเภทพนักงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยักษ์ภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 5 ด้าน เพื่อนำมาเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.1 ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.39$)

1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.43$)

1.3 ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาask้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X} = 3.53$)

1.4 เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.54$)

1.5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน ($\bar{X} = 3.57$)

ดังนั้น จึงได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1.1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากร ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีม

1.1.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

จังหวัดมหาสารคามควรได้รับโอกาask้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.1.3 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

จังหวัดมหาสารคาม ควรบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานที่ตั้งไว้และบุคลากรควรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงาน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรให้ความอิสระในการทำงานกับบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรเพิ่มความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อเกิดความสำเร็จในการทำงานเป้าหมาย

2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ควรเพิ่มความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

3.1 บุคลากรควรปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงาน

3.2 องค์การควรมีนงบประมาณสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

3.3 บุคลากรควรที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2548). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- กรมการปกครอง. (2550). คู่มือพนักงานส่วนตำบล. กรุงเทพฯ ฯ : ส่วนท้องถิ่น.
- กฤษณา สารบรรณ. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลหนองคาย.
วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). หลักสถิติ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทธรรมสารจำกัด.
- กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบรื่องทุกข์. (2556). สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดมหาสารคาม.
- คณะกรรมการวิจัย (2553). มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ กาญจนบุรี.
ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี.
งานวิจัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตลดา พัดเย็น, ร.ต.ท.หญิง. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนคร
เข้าเมือง : กรณีศึกษากองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนัญธิดา ประโยชริต. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาล
ในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.
- ชัชวลิต สรวารี. (2552). การบริหารคนกับองค์กร. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุมพล ทองแถม. (2548). บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจสู่
ท้องถิ่น ศึกษากรณี อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณรงค์ นันทวรรณะ และเอื้องฟ้า นันทวรรณะ. (2555). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ดารณี พานทอง. (2552). ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ทองแดง เครือภักดี. (2544). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทน
ราษฎรของเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้ง จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ท้องถิ่นอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย, สำนักงาน. (2557). แผนพัฒนาอำเภอ 4 ปี (2557 - 2560).
กลุ่มงานพัฒนาท้องถิ่น : ท้องถิ่นอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2540). การวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธานี แสงจันทร์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง :
กรณีศึกษา บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจังหวัดอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นรา สมประสงค์. (2544). แรงจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นาคิน ปทุมชาติพัฒน์. (2548). การดำเนินงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอวาปีปทุม
จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิภาพรรณ สุวรรณนาถ. (2540). ประมวลความเป็นมา แนวคิด และข้อเสนอการปรับภารกิจ
และโครงสร้างสถาบันพระบรมราชชนก. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์บุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน. กรุงเทพฯ ฯ :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
คณะครุศาสตร์ กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ ฯ : ชรรรมสาร.
- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ ฯ : เทร็ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิวัฒน์ ศรีธรรมมา. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ
โพนทองจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วุฒิชัย จำนง. (2554). การจูงใจในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ ฯ : โอเคียนสโตร์.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2540). นโยบายสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศิริลักษณ์ ไทรหอมหวล. (2550). การจูงใจ. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ ฯ : ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ. (2553). แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ ฯ : ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์.

สถาบันตำราราชานุกาพ. (2552). คัมภีร์นักปกครอง 2551 / สถาบันตำราราชานุกาพ. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบัน.

สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : บรรณกิจ.

สมเกียรติ เกียรติเจริญ. (2552). เทคนิคการทำวิจัย วิทยานิพนธ์ และ การค้นคว้าอิสระ.

มหาสารคาม : สารคามการพิมพ์.

สมใจ ลักยณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ ฯ :

ธนรัชการพิมพ์.

สุชา จันทร์เอม. (2544). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2545). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนิวัช แก้วจำนง. (2550). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อภิชาติ เทพชมภู. (2553). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอ

จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Healey, B.V. (1970). "A Study of Lay Teacher Morale in the Catholic Dissension Secondary School of the Continental and United States as Revealed by a Comparison of their Responses with those of their Principals and a Morale Questionnaire" **Dissertation Abstract International**. Vol. 6 No.31.

Herzberg, Frederrick, barnard, Mansner. And Synderman, Barbara. 1959. **The Motivation to Work**. New York John Wiley.

Heyel. (1963). **Encyclopedia of Management**. New York: Reinhold.

Maslow, Abraham Harold. 1970. **Motivation and personality**. 2 ed. New York : Harper and row, inc.


Mc Clelland, J. L. (1985). Distributed models of cognitive processes. In D. Olton, E. Gamzu, & S. Corkin (Eds.), **Memory Dysfunctions : An integration of animal and human research**. New York : New York Academy of Sciences.

Nelson, Organ and Bateman. (1993). **Organizational Behavior : Foundations, Realities, and Challenges**. 4th ed. OH : Thomson / South – Western.

- Stewart, Della Wyatt. (2003). "The Relationship of Job Stress to Job Satisfaction and the Unterntof Army Nuse Corps Officers to stay in Active Military Service," **Dissertation Abstract International**. Vol. 61 No.107 : 3235.
- Warner,Thomas Howard. (2001). "The Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Inter to Leave among Nurse Anesthetists : A Comparative Study," **Dissertation Absternational**. Vol. 61 No.12 : 4966.
- Wood, M.B. (1999). **The Marketing Plan**. Singapore : Prentice – Hall.
- Zimbardo, P. G. & Weber, A. L. (1997). **Psychology (2nd ed.)**. New York : Addison Wesley Longman.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านคำชี้แจงทุกข้อ

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
3. ทุกคำตอบในแบบสอบถามฉบับนี้เป็นการแสดงความคิดเห็น จึงไม่มีผลใด ๆ
ต่อท่าน และหน่วยงานของท่าน
4. ขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพราะทุกคำตอบจะเป็นประโยชน์
อย่างยิ่งในการนำเสนอ เพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

บุญเยี่ยม หม่อมมีสุข

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

18 - 25 ปี

26 - 30 ปี

31 - 35 ปี

36 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษา

อนุปริญญา / ปวช. / ปวส.

ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

4. ตำแหน่งงาน

พนักงานส่วนตำบล

พนักงานจ้าง

ลูกจ้าง

5. หน่วยงานที่สังกัด

อบต. ประหลาน

อบต. ลานสะแก

อบต. หนองบัว

อบต. เม็กดำ

อบต. เมืองเสื่อ

อบต. เวียงสะอาด

อบต. เวียงชัย

อบต. ราษฎร์เจริญ

อบต. ราษฎร์พัฒนา

อบต. หนองบัวแก้ว

อบต. เมืองเตา

อบต. ภารแอ่น

อบต. นาสีนวล

อบต. ก้ามปู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้					
3. สามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถ ของท่าน					
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ ของท่าน					
6. ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถของ ท่าน					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
7. ลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน					
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์					
9. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความชัดเจน					
ด้านความรับผิดชอบ					
10. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม					
11. งานที่รับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ใน การทำงาน					
12. งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
13. งานในหน้าที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น					
14. โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อใน ระดับสูงขึ้น					
15. ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
16. นโยบาย มีความชัดเจน					
17. นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่					
18. การบริหารงานสอดคล้องกับนโยบายของ หน่วยงาน					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
19. สายการบังคับบัญชาเหมาะสม					
20. ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงาน					
21. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
22. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
23. ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นทีม					
24. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่าง สม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน					
ด้านสภาพการทำงาน					
25. อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความ เหมาะสม					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
26. หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ใน การปฏิบัติงานเพียงพอ					
27. หน่วยงานมีการบริการข้อมูลไว้อย่าง เพียงพอ					
ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล					
28. เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงาน ที่ปฏิบัติ					
29. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน					
30. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

.....

.....

.....

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

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

4. ด้านความรับผิดชอบ

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

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

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

6. ด้านนโยบายและการบริหาร

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

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

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

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

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



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

9. ด้านสภาพการทำงาน

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


10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

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

“ขอขอบพระคุณทุกท่านในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม”



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 การหาผลรวมและค่า IOC แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร


องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรี จังหวัดมหาสารคาม

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)	1	2			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านสภาพการทำงาน	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านเงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)


Item - Total Statistics				
ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	109.0000	458.0690	.4380	.9752
A2	108.8667	446.5333	.6514	.9743
A3	108.8333	458.0057	.4545	.9751
B1	109.2000	439.4759	.7993	.9734
B2	109.1667	450.0747	.6141	.9744
B3	109.5000	440.1207	.7332	.9738
C1	109.1333	442.0506	.7998	.9734
C2	109.2000	439.6138	.7000	.9741
C3	109.2667	442.6161	.7224	.9739
D1	108.9667	437.7575	.8750	.9730
D2	108.8333	437.2471	.8661	.9730
D3	108.7000	440.5621	.8098	.9734
E1	108.4333	453.2195	.6038	.9744
E2	108.7667	442.7368	.7260	.9738
E3	109.0000	448.7586	.6730	.9741
F1	108.9000	448.7138	.7435	.9738
F2	109.0000	445.2414	.7368	.9738
F3	108.6333	447.5506	.6929	.9740
G1	108.9667	444.9299	.7536	.9737
G2	108.5000	448.4655	.6896	.9740

Item - Total Statistics				
ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
G3	108.9333	445.3057	.7202	.9739
H1	108.8667	443.9126	.8599	.9732
H2	109.0667	440.6161	.7301	.9738
H3	109.0667	437.0299	.8416	.9732
I1	108.9333	436.7540	.8769	.9730
I2	109.1333	438.6713	.7946	.9735
I3	109.4667	431.7747	.8221	.9733
J1	109.1333	436.1885	.8846	.9729
J2	109.0333	443.7575	.7695	.9736
J3	108.7667	441.2885	.7912	.9735

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 30

Alpha = .9746



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ บว. ว ๐๖๑๓/๒๕๕๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ด้วย นายบุญเยี่ยม หม่อมมีสุข รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๕๐๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ การวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรและบุคลากรในเขต อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัด มหาสารคาม จำนวน ๕๕๕ คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๒๖ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองชัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๓๒-๕๕๓๘

ที่ บว. ว ๐๖๑๒/๒๕๕๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณสุภชาติ ทอดภักดิ์

ด้วย นายบุญเยี่ยม หม่อมมีสุข รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๕๐๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ์ ตีเมืองชัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘



ที่ บว. ว ๐๖๑๒/๒๕๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณรัชฎพร วาเสมิ่ง

ด้วย นายบุญเยี่ยม หม่อมมีสุข รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๕๐๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิ
พิสัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านกรวดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ์ ทิเมืองชัย)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๘

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายบุญเยี่ยม หม่อมมีสุข
วัน เดือน ปี เกิด	30 พฤษภาคม 2524
ภูมิลำเนา	ตำบลเม็กดำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2548 - 2554	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบลคงเมือง อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2554 -2556	ตำแหน่ง บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2556 - ปัจจุบัน	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเม็กดำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพยัคฆภูมิวิทยาคาร อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2547	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ประวัติศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2550	ปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2559	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม