

วษ ๑๙๖๖๖



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม



เพ็ญวิภา สารบุญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนาง เพ็ญวิภา สารบุญ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

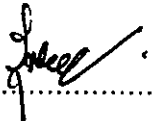
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยสอบวิทยานิพนธ์)



(ดร.รุ่งเรือง แสน โกษา)


กรรมการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)



(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

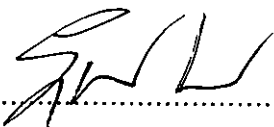
กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.พรปวีณ์ ศรีประเสริฐ) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

กรรมการ

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท เต็มเมืองซ้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน 02 ส.ค. 2559 พ.ศ.

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : เพ็ญวิภา สารบุญ ปริญญา : รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.เสาวลักษณ์ โทศลภคดิอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รศ.ดร.พรปวีณ์ ศรีประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 201 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ ทาโร ยามาเน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย เป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson Correlation Coefficient

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$) 2) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.55$) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ 4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ดังนี้ ควรเพิ่มเครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์ในการรักษาความสะอาดของถนน รวมทั้งทางเดิน
สาธารณะและควรเพิ่มขีดความสามารถในการป้องกัน โรคและระงับ โรคติดต่อให้ตรงตาม
ความต้องการของชุมชน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : The Relationship between Motivation and Work Performance Effectiveness
Of local Sub - district Organization Administration in Kantarawichai district,
MahaSarakham Province.

AUTHOR : Phenvipar Saraboon **DEGREE :** M.P.A (Public Administration)

ADVISOR : Assoc. Prof. Dr. Saowalak Kosonkittiumporn Major Advisor
Assoc. Prof. Dr. Pornpawee Sriprasert Co - advisor

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

The objective of this research was aimed to study the work motivation of personnel, level Work Performance Effectiveness Of local Sub - district Organization Administration in Kantarawichai district, MahaSarakham Province, The Relationship between Motivation and Work Performance Effectiveness and suggestion about Work motivation of personnel local Sub-district Organization Administration in Kantarawichai district, MahaSarakham Province. The samples used in this research is personnel of personnel local Sub - district Organization Administration in Kantarawichai district, MahaSarakham Province amount 201 personnel was determine by Taro Yamane using Stratified Random Sampling and Simple Random Sampling. The research used questionnaire with the discrimination power between .21 to .78 and reliability at .87. The statistics for analysis were used percentage, mean, frequency, standard deviation and Pearson Correlation Coefficient.

The results of the study were as follows: 1) Work motivation of personnel local Sub - district Organization Administration in Kantarawichai district, MahaSarakham Province as overall and each aspect was at moderate level. ($\bar{X} = 3.24$) 2) Work Performance Effectiveness of local Sub - district Organization Administration in Kantarawichai district, MahaSarakham Province as overall and each aspect was at low level. ($\bar{X} = 2.55$) 3) The Relationship between Motivation and Work Performance Effectiveness

Of local Sub - district Organization Administration in Kantarawichai district, MahaSarakham Province The positive relationship at low level. 4) Suggestion about Work motivation of personnel local Sub - district Organization Administration in Kantarawichai district, MahaSarakham Province follow : Should increase equipment or materials for the cleanliness of the streets and public walkway. And should be increase empowered to prevent disease and suppressing diseases to meet the needs of the community.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยที่มีคุณค่าทางวิชาการมิได้เกิดขึ้นมาอย่างง่ายดาย หากเกิดจากความมุ่งมั่น
ทั้งพลังกายพลังใจของผู้ศึกษา และคณาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เสียสละเวลา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สัตยญา เคนภูมิ ผู้แทนบัณฑิต
วิทยาลัยประธานสอบวิทยานิพนธ์ ดร.รุ่งเรือง แสน โภษา ผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์
ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.พรปวีณ์
ศรีประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่แนะนำสั่งสอนตรวจทานงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วง
ไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้

ขอบพระคุณบุคลากรในขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความร่วมมือการทำวิจัย ครั้งนี้

ขอขอบคุณความรักความห่วงใย สุดที่จะหาใดเปรียบของครอบครัวสารบุญ
ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจอันสูงสุด จนการทำวิจัยสำเร็จไปด้วยดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
เพ็ญวิภา สารบุญ

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญตารางภาคผนวก	๓
สารบัญแผนภาพ	ฌ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับแรงงูใจ	10
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	19
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร	31
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริการส่วนตำบล	41
บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50

หัวเรื่อง	หน้า
กรอบแนวคิดในการวิจัย	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
วิธีการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
การวิเคราะห์ข้อมูล	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
วัตถุประสงค์การวิจัย	97
สมมติฐานการวิจัย	98
ขอบเขตของการวิจัย	98
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	100
สรุปผลการวิจัย	100
อภิปรายผล	101
ข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	114
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ	126

ญ

หัวข้อเรื่อง	หน้า
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	131
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	135
ประวัติผู้วิจัย	141



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สรุปแนวคิดของทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ 25
2	ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจของเฮอรัชเบอร์เกอร์ 30
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 62
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม 71
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและ จำแนกเป็นรายด้าน 72
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ 73
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ 74
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับ ประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ 75
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือน จำแนกเป็นรายข้อ 76
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับ ประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ 77

11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจำแนกเป็นรายชื่อ	78
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ	79
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ	80
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสถานะของอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ	81
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกเป็นรายชื่อ	82
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	83
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสามารถในการผลิต จำแนกเป็นรายชื่อ	84
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสามารถในการปรับตัว จำแนกเป็นรายชื่อ	86

19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกเป็นรายข้อ	87
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร จำแนกเป็นรายข้อ	88
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร จำแนกเป็นรายข้อ	89
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการอยู่รอดขององค์กร จำแนกเป็นรายข้อ	90
23	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	92
24	วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	94

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางที่

หน้า

- 1 การหาผลรวมและค่า IOC ของแรงจูงใจในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 129
- 2 การหาผลรวมและค่า IOC ของประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 131



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์	20
2 เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การในระยะต่าง ๆ	39
3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	59



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แผนที่จังหวัดมหาสารคาม (จังหวัดมหาสารคาม. 2557 : เว็บไซต์)	45
2	แผนที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม (จังหวัดมหาสารคาม. 2557 : เว็บไซต์)	46



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของโลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์มีอิทธิพล ส่งผลทำให้การบริหารงานของภาครัฐ การผลักดันให้เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหาร การเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงาน รวมถึงมีการนำเอามาตรฐานทางการบริหาร คีลธรรม และจริยธรรม เข้ามาใช้ในการทำงานของภาครัฐ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ทำให้เกิดผลกระทบต่อประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทย จนต้องมีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อสร้างให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2549 : 51) จากการศึกษาที่ภาครัฐได้ถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางมายังท้องถิ่น ในรูปขององค์การบริหารส่วนตำบล มีเป้าหมายของการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก โดยเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาของตนเองในระดับท้องถิ่น ได้รับการแก้ไข ปัญหาที่เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพ และมีบทบาทในการจัดการดูแลชุมชนท้องถิ่นของตนเอง (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2543 : 11 – 15)

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ จะพัฒนาท้องถิ่นของตนให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น องค์กรจะต้องมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการบริหารทรัพยากร มีการปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านบริหารอย่างมีเหตุผล มีการพัฒนาทรัพยากรคนเพื่อสนองความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคล มีคุณภาพและมีการปรับตัวขององค์กร ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและมีการสร้างผลลัพธ์และการกระทำที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน และสามารถใช้ประโยชน์ได้มากที่สุดจากความสามารถของคนในองค์กร Bertram M. Gross (1975 ; อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร, 2529 : 62) ประสิทธิภาพของการดำเนินงานจึงเป็นความสามารถในการบรรลุเป้าหมายด้วยการสนับสนุนเกื้อกูลกันของสมาชิกในองค์กร

แม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีอำนาจในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบายด้านการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ตาม แต่ไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีปัญหาและ อุปสรรค จากการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดทำระบบข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบล ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านระบบข้อมูล ไม่เป็นระบบ มีข้อมูลกระจัดกระจาย ไม่มีการบูรณาการภายในองค์กร จึงไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ . 2556 : 30) ซึ่งข้อมูลดังกล่าว ยังตรงกับผลการศึกษาของ รศคณธ์ รัตนเสริมพงศ์ พบว่า การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาเช่นกัน กล่าวคือ ปัญหากระบวนการบริหารท้องถิ่นที่มีองค์ประกอบไม่เหมาะสม และซับซ้อน ได้แก่ ปัญหาการกำหนดนโยบายและแผน ปัญหาการนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติ และปัญหาการควบคุมตรวจสอบและการประเมินผล ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่น ได้แก่ ปัญหาทรัพยากรบุคคลในฝ่ายนิติบัญญัติ ปัญหาทรัพยากรบุคคลในฝ่ายบริหาร ปัญหาทรัพยากรบุคคลในฝ่ายปฏิบัติการ ปัญหาทางการคลังของท้องถิ่น ประกอบด้วย ปัญหาย่อย 2 ปัญหา คือ 1) ปัญหาด้านรายได้ของท้องถิ่น และ 2) ปัญหาด้านงบประมาณของท้องถิ่น (รศคณธ์ รัตนเสริมพงศ์. 2547 : 123 - 138)

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นอีกองค์กรที่พบปัญหาเบื้องต้นที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเช่นกัน คือ ปัญหาด้านบุคลากรที่ไม่เพียงพอ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับภาระงานมาก มีการปรับเปลี่ยนบุคลากรอยู่ตลอดเวลาในลักษณะของการโอนย้าย ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน การรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม สถานที่ในการจัดเก็บเครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอ ไม่เป็นกิจจะลักษณะ ขาดการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารที่เป็นระบบ และขาดความเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารระหว่างส่วนราชการ และขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ จึงส่งผลกระทบต่อภาคประชาชนในพื้นที่ (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอกันทรวิชัย. 2556 : 22 - 24)

การบริหารงานเพื่อให้ได้ประสิทธิผลนั้น บุคลากรก็มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานย่อมประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมีหลายทฤษฎี สำหรับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับการนำมาศึกษากันมาก โดย Herzberg ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย คือ ทฤษฎีแรงจูงใจกับสุขวิทยา (Motivation - Hygiene Theory) โดยปรับปรุงจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคลตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow's Hierachy of Needs

โดย Herzberg ได้สัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิตส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา แล้วนำมาเสนอผลการวิจัย ที่ค้นพบคือ ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ที่เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivator Factor) ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ เป็นต้น และปัจจัยเกี่ยวกับงาน ซึ่งถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้ จะทำให้คนงานไม่พอใจในงานที่ทำ Herzberg เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยสุขวิทยา” (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นต้น (ฮารี พันธมณี. 2550 : 256 - 258)

การที่จะบริหารงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรต้องสามารถจัดการได้ตรงตามความต้องการของชุมชน สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ เทคโนโลยีวิชาการใหม่ๆ ที่เข้ามาสู่องค์กรตลอดเวลา สนับสนุนเกื้อกูลกันของสมาชิก บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจกับงานและหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในหน่วยงาน รวมถึงการรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงานทุกฝ่าย การจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นกันเอง ได้รับงบประมาณจากส่วนกลาง และได้รับเงินสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกอย่างเพียงพอ จัดสวัสดิการให้กับประชาชน ได้มีการพัฒนาอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นในการปรับตัวและพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ มีการจัดเก็บรายได้เพียงพอต่อการนำมาพัฒนาพื้นที่และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ (James L. Gibson , J.M. Ivancevich and Donnelly. 1979 : 29) (Geogopoulos and A.S. Tannenbaum . 1971 , 1975 : 177 – 188)

จากที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจของบุคคลมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ที่จะ योगโยในการปฏิบัติงาน ผลผลิต คุณภาพให้เกิดขึ้นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จด้วยดี เป็นที่พอใจด้วยกัน ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา องค์กรบรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หากองค์กรใดสามารถสรรหาคูคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในองค์กรได้นานเท่าที่จะนานได้ การดำเนินงานขององค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สมใจ ลักษณะ. 2543 : 215) ซึ่งปัญหาแรงจูงใจองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จากผลการสำรวจเบื้องต้นที่ผ่านมา พบว่า ความพึงพอใจต่อบรรยากาศขององค์กร ของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับน้อย มีความสัมพันธ์ภาพในองค์การของ บุคลากรอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจของบุคลากรยังขึ้นกับระดับเงินเดือน ตำแหน่งงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น บุคลากรในฝ่ายการคลัง ฝ่ายโยธา ประกอบกับการศึกษา วิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การของบุคลากร ยังมีน้อย (องค์การบริหารส่วนตำบลกันทรวิชัย. 2556 : 45 - 63)

ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิผลและความสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงเกิดข้อสงสัยว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม แรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานมีมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม นี้ขึ้นเพื่อให้สามารถนำผลที่ได้ไปบริหารจัดการท้องถิ่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

3. แรงจูงใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกพระ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน องค์การบริหารส่วนตำบลคันธารราษฎร์ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่าพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า องค์การบริหารส่วนตำบลกุฉีลี้อ และองค์การบริหารส่วนตำบลเขวาใหญ่

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตาม ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959 : 113 - 115 ; อ้างถึงใน ยุภาพร ยุภาศ. 2550 : 256 - 258) โดยประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจ จำนวน 10 ด้าน และศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของ James L and Gibson J.M. (Ivancevich and Donnelly. 1979:29) (Geogopoulos and A.S. Tannenbaum. 1971 , 1975 : 177 – 188)

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 402 คน (สำนักงานทะเบียนราษฎร์ กรมการปกครอง. 2556)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบไปด้วย ข้าราชการ และพนักงานจ้าง จำนวน 201 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1970 : 725 ; อ้างถึงใน ยุทธ ไทยวรรณ. 2550 : 105) แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรกลุ่มที่ 1 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานะของอาชีพ
และด้านความเป็นส่วนตัว Herzberg (1959 : 113 - 115 ; อ้างถึงใน อริ พันธ์มณี. 2550 : 256 - 258)

4.2 ตัวแปรกลุ่มที่ 2 คือ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถใน
การผลิต ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการได้มา ซึ่งทรัพยากร
ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร และด้านการอยู่รอดขององค์กร Ivancevich and Donnelly.
(1979 : 29 , Geogopoulos and A.S. Tannenbaum . 1971 , 1975 : 177 – 188)

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ด้านความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นส่วนตัว และด้าน
ประสิทธิภาพ

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้รับมอบหมาย
โดยใช้ความรู้ความสามารถ และแก้ไขปัญหาจนงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทำให้เกิด
ความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น

ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ เช่น
ผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงานหรือจาก บุคคลในหน่วยงานจะทำให้เห็นถึงการยอมรับใน
ความสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือ
เพื่อร่วมงาน

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจ ความตั้งใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานที่
ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลกันทรวิชัย อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ การมีโอกา
สในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้น ขององค์กรการมีโอกาส

ในการขยายค่าตอบแทนขึ้นไปเรื่อย ๆ เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น

ด้านเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่องค์กรที่จ่ายให้บุคลากรทั้งที่จ่ายเป็นรายเดือน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน

ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการดำเนินงานของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น เช่น โครงสร้างของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงานได้ และตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ ผู้ปฏิบัติงาน และการนิเทศงานโดยการชี้แนะในการทำงานจากหน่วย จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรแต่ละฝ่ายมีความรัก ความสามัคคี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขกับการทำงาน ทำให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี มีการช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรด้วยกัน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลทอวิชัย อำเภอทอวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กรการมีโอกาสในการขยายค่าตอบแทนขึ้นไปเรื่อย ๆ เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น

ด้านสถานะของอาชีพ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนขององค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ตามความรู้ความสามารถ ได้รับความไว้วางใจ และมีการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น ได้เลื่อนสถานภาพทางสังคม และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ด้านความสามารถในการผลิต หมายถึง การที่องค์กรสามารถจัดให้มีและบำรุงรักษา ทางน้ำและทางบก ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ป้องกัน โรคและระงับโรคติดต่อ ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา

และวัฒนธรรม ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ตรง ตามความต้องการของชุมชน และบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ได้ตรงตามความ ต้องการของชุมชน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถ และแก้ไขปัญหางานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทำให้เกิด ความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ ที่พักอาศัยเหมาะสมกับ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัว ก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลในการดำเนินงาน หมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของ องค์กรด้วยการสนับสนุนเกื้อกูลกัน ของสมาชิกภายใต้การใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมไปถึงความสามารถในการปรับตัวและการพัฒนาขององค์กรภายใต้ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือเป็นผู้ที่กำหนดเป้าหมายของกลุ่มเอง ในกรณี ที่เป้าหมายของกลุ่มไม่ได้ถูกกำหนด ขึ้นจากภายนอกหรือจากหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป

ด้านความสามารถในการปรับตัว หมายถึง การที่องค์กรสามารถปรับตัวต่อ สถานการณ์ เทคโนโลยี วิชาการใหม่ ๆ ที่เข้ามาต่อองค์กรตลอดเวลา ให้ความสำคัญกับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และพยายามกระจายอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน การปรับองค์กรให้มีความคล่องตัวใน การทำงานหรือมีความยืดหยุ่นอยู่เสมอ การที่บุคลากร ในองค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนา ตนเองตลอดเวลา

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจกับงาน และหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในหน่วยงานรวมถึงการรับฟัง ข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงานทุกฝ่าย การจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นกันเอง มีการปรึกษาหารือกัน และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร หมายถึง องค์กรมีความพร้อมในการจัดหารายได้ภายใน เขตพื้นที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี การได้รับงบประมาณจากส่วนกลาง และได้รับเงินสนับสนุน

จากหน่วยงานภายนอกอย่างเพียงพอ การได้รับการสนับสนุน ทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ จากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ความเพียงพอต่อการดำเนินการ

ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานตลอดจนการให้บริการประชาชน การรับฟังความคิดเห็น ความต้องการของประชาชน และการจัดสวัสดิการให้กับประชาชน ได้มีการพัฒนาอยู่เสมอ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในด้านการให้บริการประชาชน และการบริหารองค์การมีเพียงพอ มีการแบ่งสายการบังคับบัญชามากขึ้น เนื่องจากองค์การมากขึ้นมีงานซับซ้อนขึ้น

ด้านการอยู่รอดขององค์กร หมายถึง การที่องค์การสามารถที่จะทำงานเพื่อพัฒนาองค์การและท้องถิ่นต่อไปได้ มีความกระตือรือร้นในการปรับตัวและพัฒนาองค์การอยู่เสมอ มีการจัดเก็บรายได้เพียงพอ ต่อการนำมาพัฒนาพื้นที่และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ได้ข้อสนเทศ ในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอแก่งคันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เป็นแนวทางในการดำเนินงานและปรับปรุง การบริหารงานของพนักงานส่วนตำบลให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ รวมถึงเป็นการปรับปรุง พัฒนาบุคลากรในองค์กร และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ที่มีบริบทใกล้เคียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา
เอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทาง
ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
5. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

หรรษา สุขกาล (2545 : 12) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า สภาวะหรือเงื่อนไข
ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความต้องการ
เต็มใจ จนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

หุลย์ จำปาเทศ (2545 : 12) กล่าวว่า ใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการของแต่ละ
และบุคคลจะเป็นแรงขับนำไปสู่การกระทำหรือการปฏิบัติเพื่อเป็นทางที่นำไปสู่ความพึงพอใจ
หรือเพื่อบรรลุความต้องการเดิมของเขา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 320) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ
ว่าเป็นการชักนำหรือเกื้อหนุนเพื่อให้เห็นคล้อยตาม

พินุล ทีปะปาล (2546 : 216) อธิบายว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการ โน้มน้ำใจให้คนทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ

เกรียงศักดิ์ เทียบยิ่ง (2550 : 314) อธิบายว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สภาพของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการ แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

Luthans (1985 : 183) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการเบื้องต้นที่เกิด จากความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

Mitchell (1992 : 154) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตที่ รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรมทิศทางของพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรมโดยกระทำ ด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการ หรือเป็นสิ่งที่มา ชักนำและให้บุคคลเกิดความต้องการให้กระทำการ หรือปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน คือการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดย ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม แรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับ การยอมรับจากผู้อื่นหรือรางวัล

2. ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลายของมนุษย์แฝงไว้ด้วย แรงจูงใจทั้งสิ้น นักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

ลัดดา กุลนานันท์ (2544 : 11) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจ ดังนี้

2.1 ประโยชน์ต่อองค์กร

2.1.1 แรงจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นความสนใจของบุคคลที่มี ความรู้ความสามารถให้เข้าร่วมงาน และทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน ๆ หรือตลอดไป

2.1.2 แม้ว่าการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีการดำเนินการอย่าง ละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ แต่ก็ยังไม่มีหลักประกันว่าบุคคลที่เข้ามา ทำงานจะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อีกทั้งองค์กรก็ยังมีข้อจำกัดหลายประการ ในอันที่จะให้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดดังกล่าวล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งมืออยู่นอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้น องค์กรจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ ๆ ที่จะใช้กำลังและความสามารถ

ของบุคลากรที่มีอยู่ให้มากที่สุดที่ทำได้ การจูงใจจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยองค์กร โดยทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ

2.1.3 แรงจูงใจช่วยเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลง

ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกองค์กร องค์กรต่าง ๆ แรงจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงาน ในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ

2.2 ประโยชน์ต่อผู้บริหาร

2.2.1 วิธีการจูงใจ เป็นงานเบื้องต้นของ ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2.2.2 การจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่จะชักจูงใจผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเทความคิดจิตใจให้ แก่องค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ การจูงใจนั้นเกิดจากสมมุติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงาน ได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความต้องการของเขา

2.2.3 สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่ผลักดันให้ผู้ได้บังคับบัญชาสนใจเอาใจใส่งานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งการจูงใจที่ถูกต้องของผู้บังคับบัญชา จะเป็นสิ่งสร้างความสำคัญของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากขึ้น

2.3 ประโยชน์ต่อบุคลากร

2.3.1 ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

2.3.2 บุคคลได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

2.3.3 บุคคลมีขวัญในการทำงาน การได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหาร ในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตที่ไม่ใช่วัตถุ ไม่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2546 : 12) กล่าวว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจมีหลายประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานก็ทำเพื่อสนองความต้องการของตนด้วยเหตุผลต่าง ๆ เป็นต้นว่า เพื่อผลตอบแทนเป็นเงิน

หรือเพื่อสิ่งอื่น ซึ่งไม่อาจสัมผัสได้ เช่น ความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

2. ในเรื่อง ของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทน การทำงานของคนตามความต้องการ ของเขาและต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้ เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดสอดคล้องตามเป้าหมายของ การทำงาน

3. การให้ผลตอบแทนการทำงานของ คนด้วยเงินหรือสิ่งของที่เขาพอใจนั้น อาจเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ยากนักแต่การตอบแทนด้วยสิ่งอื่นที่ นอกเหนือ ไปจากเงินหรือสิ่งของ นั้นไม่ใช่ของง่ายที่จะกระทำ เพราะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลาย อย่างที่ประกอบขึ้นเป็นความ พพอใจของแต่ละคนเป็นต้นว่าอิทธิพลจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรม เลี้ยงดูการศึกษาและ สิ่งแวดล้อมอื่นที่มีผลให้ความคิด ค่านิยม ทัศนคติ ความสนใจ ฯลฯ ของแต่ละคนต่างกันไป จะมากหรือน้อยก็ตามเพราะบางครั้งแม้จะอยู่ในบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน หรือแม้จะอาศัยสิ่งจูงใจอย่างเดียวกันก็ตามอาจมีผลของการกระทำที่ไม่เหมือนกันเกิดขึ้นได้เสมอ

ฐนิตา บัตตานิ (2549 : 24) กล่าวว่า แรงจูงใจหรือการจูงใจ (Motivation) เป็น ภาระหน้าที่อันสำคัญที่นักบริหารและหัวหน้างาน จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กร หรือ แรงจูงใจจึงมีประโยชน์ ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร และแก่มุ่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังงานด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานด้วยความสามัคคี
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมงาน ดำเนิน ไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กรเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุข กาย สุขใจและความพึงพอใจในการทำงาน
8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2549 : 29) ในการพิจารณาประโยชน์ของแรงจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ

1. ประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนาน ๆ

2. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร โดยช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน แรงจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ประโยชน์ต่อบุคลากร คือสนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมกับทุกฝ่ายทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร ต่อบุคคลในองค์กร และต่อองค์กรโดยรวม เป็นสิ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานบุคคลที่ได้รับแรงจูงใจจะมีแนวการทำงานที่แน่นอนระดับการทำงานสม่ำเสมอ และเป็นผลให้การปฏิบัติงานสูงกว่าการไม่มีแรงจูงใจ

3. องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ไว้ดังนี้ สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 - 140) ซึ่งให้ความเห็นว่าแรงจูงใจคือสิ่งที่มีกำลังทั้งกายและใจ ในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบหลายทาง ดังนี้

1. ความเหมาะสมของงาน งานแต่ละอย่างนั้น จะเหมาะกับคนบางประเภท เท่านั้น มิใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจะทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ ทำให้คนนั้นต้องชวนขวนขวายหาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือว่าถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยังอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. ผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่าคือ “นาย” ต่ำกว่า คือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กันคือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยาก

หนึ่งงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่อยากแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4. โอกาสการทำงาน งานใดก็ตามถ้ามีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์ทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร

6. สวัสดิการ หรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระจายชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บ้านเหินจำเป็นอยู่ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามเราทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน คือการบริหารที่เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบ ความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรักและอยากถูกรัก

เกศินี หงส์นันท์ (2538 : 130 - 131) ให้ความเห็นว่าสำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงานการควบคุมความยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
3. มีมาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานที่ดี

4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ

5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ

และความสามารถ

6. การสอบแข่งขัน หรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้ และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง

8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น

9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2539 : 57) ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจที่ทำให้คนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีดังนี้

1. ลักษณะงานท้าทายความสามารถมาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จให้ได้ จึงทุ่มเทความสามารถเท่าที่จะทำได้

2. ความสามารถของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน อธิบายว่าลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งก็ได้ และเนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารจึงต้องมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล

3. ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารเป็นที่ประจักษ์ จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจในองค์ความรู้ของผู้บริหาร จึงปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ เพราะมีความศรัทธาและเชื่อมั่น

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2549 : 110) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า คนมีความคาดหวังที่จะได้รับแรงจูงใจในการทำงานมีหลายประการ คือ

1. ค่าตอบแทน

2. ความมั่นคงในงาน

3. ความเป็นเพื่อน

4. การยอมรับผลงาน

5. งานที่ดี

6. โอกาสก้าวหน้า

7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย

8. ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม

9. คำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานที่มีเหตุผล

Pigors and Myers (1981 : 116 ; อ้างถึงใน ฐนิตา บัณฑิตานี. 2549 : 40) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างพอเพียง
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของคนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการที่จะเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ลักษณะท้าทายความสามารถมาก สภาพแวดล้อมน่าพอใจ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนมีความเหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย และปลอดภัย มีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

4. ประเภทของแรงจูงใจ

นักวิชาการจำแนกประเภทของแรงจูงใจ ดังนี้

ซูซา จันท์ธอม (2544 : 101 - 110) ได้แบ่งแรงจูงใจตามที่มาของแรงจูงใจได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจทางสรีรวิทยา (Physiological Motivation) แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมด เพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร ต้องการพักผ่อนและปราศจากโรคเร่า สามารถวัดระดับความต้องการทางสรีระได้ จากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำของคนเรา คือ จากความมากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ การโต้ตอบสิ่งที่มาขัดขวาง

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motivation) มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีรวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราทางด้าน

จิตใจจะทำให้มีสุขภาพจิตดีและสดชื่นแรงใจประเภทนี้ได้แก่ ความอยากรู้ อยากรู้อื่น และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Social Motivation)

แรงจูงใจชนิดนี้มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางด้านสังคมในอดีตของบุคคล และจุดมุ่งหมาย

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่วัยเด็ก จากผลของการศึกษาวิจัยพบว่า เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างอิสระเป็นตัวของตัวเอง ฝึกหัดการช่วยเหลือตนเองตามวัยจะเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี ต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงต้องเริ่มต้นจากครอบครัว

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Facilitative Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ต้องการความรักจากบุคคลอื่น

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self-Esteem Motivation) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคน โดยทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2548 : 236) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการแสดงออกของพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นภาวะที่บุคคลเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ดีทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุในกิจกรรมนั้น ๆ เป็นรางวัลอยู่แล้ว

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นภาวะที่บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพราะมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาเร้าไม่ได้ทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย เช่น การกระทำเพื่อต้องการรางวัล ตำแหน่ง เกรด เป็นต้น

Heyel (1970 : 214 – 218) ได้แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

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

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า “ทำมากจ่ายมาก”

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทาง

สนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้น ส่วนมากได้แก่ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit)

2. เป็นสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สามารถจะสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal Opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of Work)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามนั้น เรื่องแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่น ทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักผู้อื่น ได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ทำหายที่สุด ก็คือความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ผู้ศึกษาจึงนำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

Maslow (1954 : 35 - 37) มีความเชื่อว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างหลากหลายและทำให้เกิดความต้องการไม่มีที่สิ้นสุดก็คือ ความต้องการ (Needs) ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั่นเอง โดยได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับภารกิจของความต้องการ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการของมนุษย์เป็นแหล่งกำเนิดพฤติกรรมต่าง ๆ
2. ความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย
3. ความต้องการของมนุษย์มีความแตกต่างกันและมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อการดำรงชีวิตไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไป ซึ่งเป็นความต้องการในการพัฒนาตนเองไปตามศักยภาพสูงสุดของตน

4. มนุษย์ต้องการการตอบสนองความต้องการ ในแต่ละชั้นอย่างพอเพียงในระดับหนึ่งเสียก่อนจึงพัฒนาไปสู่ความต้องการชั้นต่อไป ซึ่งบุคคลยังไม่ได้รับการสนองความต้องการในชั้นใดจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นไป เพื่อสนองความต้องการในชั้นนั้นลำดับชั้นความต้องการของ Maslow แบ่งออกเป็น 5 ลำดับ ดังแผนภาพที่ 1

ความต้องการที่จะบรรลุถึงความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization) ลำดับ 5
ความต้องการที่จะได้รับคำยกย่อง (Self – Esteem Needs) ลำดับ 4
ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) ลำดับ 3
ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) ลำดับ 2
ความต้องการสรีรวิทยา (Physiological Needs) ลำดับ 1

แผนภาพที่ 1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : Maslow (1954 : 37)

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ความต้องการด้านสรีระ (Basic Physiological Need) ในการดำรงชีวิตของมนุษย์นับเป็นความต้องการที่จำเป็นที่สุด ความต้องการด้านสรีระนี้ ได้แก่ ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ สิ่งบรรเทาความเจ็บปวดร่างกาย ความต้องการทางเพศ รวมทั้งความต้องการอยู่ในอุณหภูมิที่เหมาะสม เมื่อความต้องการชั้นนี้ได้รับการตอบสนองก็จะลดความ รุนแรงลง และถ้าความต้องการลำดับแรกยังไม่ได้รับการตอบสนองพอเพียง แรงจูงใจประเภทอื่น ๆ ก็ยากที่จะบังเกิดขึ้นได้

ลำดับที่ 2 คือ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ บุคคลจะแสวงหาความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงต่อไป เช่น การเลือกอาหารที่ สะอาดปลอดภัยจากเชื้อโรคต่าง ๆ การคาดเข็มขัดนิรภัยเป็นประจำ ความต้องการที่จะรักษาชีวิต ทรัพย์สิน นอกจากนั้นอาจแสดงออกในลักษณะ ของการคบหาบุคคลที่มีอำนาจมากกว่าเพื่อให้เกิดความอบอุ่นใจ เป็นต้น

ลำดับที่ 3 คือ ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Need) ความต้องการชั้นนี้เป็นลักษณะความต้องการได้รับความรักจากผู้อื่น และความต้องการเป็นผู้ที่ ได้รับรัก ผู้อื่นด้วย ซึ่งรวมทั้งการ ได้แสดงความเป็นเจ้าของที่ได้แสดงความรักหวงใยปรารถนาดี

ปกป้องผู้อื่น ซึ่งอาจมีการแสดงออกที่ต่างกัน ภรรยาบางคนอาจได้รับความรักความเอาใจใส่จากสามีแสดงออกด้วยการปรนนิบัติเป็นอย่างดี

ลำดับที่ 4 คือ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-Esteem Need) เป็นความต้องการขั้นที่สูงขึ้นหลังจากความต้องการขั้นที่ผ่านมาได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ความต้องการขั้นนี้เกิดจากบุคคลต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศเป็นที่ยอมรับยกย่องจากสังคม เช่น นักกีฬาผู้ฝึกซ้อมอย่างหนัก เพื่อให้ได้ชัยชนะหรือแชมป์ นักวิชาการที่มุ่งมั่นค้นคว้าวิจัยเพื่อผลงานทางวิชาการ การทำความดีต่าง ๆ ล้วนแต่ ต้องการยกย่องในการกระทำนั้นทั้งสิ้น

ลำดับที่ 5 คือ ความต้องการที่จะบรรลุถึงศักยภาพของตนเอง (Self Actualization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการสูงสุด ของบุคคลในการที่จะทำตามศักยภาพของคนที่มีความอยู่การได้ทำตามสิ่งที่ตนเองพึงพอใจอย่างแท้จริง เป็นการพัฒนาตนเองไปสู่จุดสุขสมบูรณ์ในตัวเอง อันจะก่อให้เกิดความสุขความอิ่มใจและความภูมิใจ โดยไม่มี การเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเป็นอยู่ กับ จุดสูงสุดแห่งศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้น ต่างกันอยู่ที่ว่าจะสามารถดำเนินไปบรรลุจุดสูงสุดที่มีอยู่ได้หรือไม่

2. ทฤษฎีความต้องการ

Murray มีความคิดเห็นว่า ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการอันเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจ ดังนี้ (อารีย์ พันธุ์ณี, 2544 : 189 - 192)

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงความก้าวร้าวออกมา (Need for Aggression) เป็นความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่นเอาชนะสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแค้น การทำร้ายร่างกายหรือการฆ่าฟันกัน เช่น การพูดประชดประชันกันกับเพื่อนที่ไม่ชอบ เป็นต้น

2. ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ (Need for counteraction) เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรคความล้มเหลวต่าง ๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้น เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่นผู้ที่ได้รับจะเกิดความพอกเพียรพยายามเอาชนะคำสบประมาทจนประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงการปกครอง เป็นต้น

4. ความต้องการป้องกันตนเอง (Need for Defense) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียนซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่าง ๆ ทั้งปวง

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) เป็นความต้องการจะเป็นอิสระจาก สิ่งกีดขวางทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

6. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ พยายามเอาชนะอุปสรรคทั้งปวงเพื่อให้งานของตนประสบความสำเร็จ

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการ ที่จะทำให้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดง ความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะ เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด มีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลก ขบขัน มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีการเล่นเกมกีฬา

9. ความต้องการแยกตนเองจากผู้อื่น (Need for Rejection) เป็นความต้องการ หรือเป็น ความปรารถนาของบุคคลในการที่จะแยกตนเองจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดีในร้ายกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น

10. ความต้องการที่จะได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succoring) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสุข เห็นอกเห็นใจ มีความสงสาร ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล คำแนะนำจากผู้อื่น

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (Need for Nurturance) เป็นความต้องการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่ไม่สามารถจะช่วยเหลือตนเองได้ หรือให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ

12. ความต้องการสร้างความประทับใจในตนเองให้แก่ผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเองต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจสนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตน

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการ ให้บุคคลอื่นทำตามคำสั่งตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อาวุโสกว่า (Need for Deference)

เป็นความต้องการการยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชอบในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือช่วยเหลือด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance Failure)

เป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตราย

16. ความต้องการหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame)

เป็นความต้องการหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่มหรือยอมรับคำสั่งหรือปฏิบัติ ตามกฎข้อบังคับของกลุ่มเพราะกลัวถูกลงโทษ

17. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderly)

เป็นความต้องการจัดสิ่งของต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อยมีความประณีตงดงาม

18. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง (Need for Inviolable)

เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ

19. ความต้องการให้ตนเองแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness)

เป็นความต้องการให้ตนเองไม่เหมือนกับบุคคลอื่น

3. ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์

McGregor (1960 : 24) เป็นศาสตราจารย์ทางการบริหาร ของสถาบัน M.I.T.

(Massachusetts Institute of Technology) ได้ตั้ง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) ซึ่งเปรียบเทียบลักษณะของคนสองลักษณะ ดังนี้

ทฤษฎี X

ตามทฤษฎี X มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. มนุษย์มีสันดานขี้เกียจ ไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงาน
2. มนุษย์ขาดความทะเยอทะยาน ขาดความรับผิดชอบ ชอบเป็นผู้ตาม
3. มนุษย์มีสันดานต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
4. มนุษย์ไม่ฉลาด ถูกหลอกหลวงง่าย
5. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานดังกล่าว จึงต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม

กำกับและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ

6. มนุษย์ชอบให้มีการบังคับตั้งการชี้หน้า โดยผู้นำเพื่อหลีกเลี่ยงความ

รับผิดชอบขาดความกระตือรือร้น

ทฤษฎี Y

ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้าม กับทฤษฎี X แมคเกรเกอร์ ได้สรุปทฤษฎี Y ไว้ว่า

1. คนโดยทั่วไปมิได้รังเกียจงานเสมอไป งานจะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงานนั้น ขึ้นอยู่กับสภาพการควบคุม การจัดการที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งจูงใจคนงานได้
2. การควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิธีทางที่จะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้แต่ควรจะมีโอกาสให้คนมีโอกาสดำเนินการด้วยตนเอง (Self - Direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self - Control) ในขณะที่ปฏิบัติงาน จะช่วยให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจของตน
4. งานต่าง ๆ ที่ได้มีการจัดการอย่างเหมาะสมจะทำให้คนงานยอมรับงานนั้น ๆ และอยากที่จะมีความรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย
5. คนโดยทั่วไปมีความสามารถในการใช้ความคิด มีจินตนาการ มีความเฉลียวฉลาดและมีความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เหมาะสม
6. การที่ไม่ได้ศึกษาและทำความเข้าใจลักษณะของคนที่แท้จริง จะเป็นผลให้การใช้ทรัพยากรบุคคลไม่ได้ผลเต็มที่ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดของทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
ธรรมชาติของคนไม่ชอบการทำงาน ชอบหลีกเลี่ยงงาน	1. งานเหมือนการเล่นกีฬา หรือกายพักร้อนหย่อนใจ ถ้ามีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความพร้อม คนก็จะชอบทำงาน
ธรรมชาติของคนไม่ชอบมีความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบ	2. คนมีความรับผิดชอบต้องการทำงานให้สำเร็จ
เพราะคนไม่ชอบทำงาน และไม่มี ความรับผิดชอบ จึงต้องจูงใจด้วยการให้ค่าตอบแทน ตามความต้องการทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย	3. การจูงใจมีไว้เพียงแต่ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น คนยังมีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิต
ประสิทธิภาพการทำงานของคน จะดีขึ้นถ้ามีการควบคุมอย่างใกล้ชิด	4. ประสิทธิภาพการทำงานของคนจะสูงขึ้นถ้าได้รับการจูงใจที่ดีและเหมาะสม
คนโดยทั่วไป ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดี ในการแก้ปัญหา	5. คนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาถ้าโอกาสเหมาะสม

ที่มา : ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539 : 32)

4. ทฤษฎีการจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์

ทฤษฎีการจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ของ (McClelland, 1961 : 32) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าคนมีความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) โดยตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูงและมีความต้องการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง สนใจความสำเร็จที่ได้ตั้งใจไว้มากกว่าผลประโยชน์ หรือรางวัลที่จะได้รับ คนกลุ่มนี้มีลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

1.1 ตั้งเป้าหมายที่ยากและท้าทาย

1.2 ต้องการทราบผลงานและความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพียงใด และไม่ชอบทำงานที่ไม่เห็นผลสำเร็จและไม่ฝันคุณค่าของงาน

1.3 ต้องการควบคุมผลการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลอื่น

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Need for Affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการเป็นมิตรภาพและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ต้องการควบคุมผู้อื่นทั้งทรัพย์สินสิ่งของและในทางสังคม การให้คุณให้โทษกับผู้อื่นได้รวมทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบบุคคลอื่นด้วยลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้ คือ

3.1 นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร

3.2 เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ

3.3 พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร

3.4 เชื่อในความเป็นธรรม

5. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม

Vroom (1964 : 18) ได้ศึกษาวิจัยในกลางปี ค. ศ.1960 และได้ตั้งทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานที่ว่า

1. พฤติกรรมเป็นผลที่เกิดขึ้นจากบุคคลกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว
2. ในองค์กรบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลจากการตัดสินใจของตนเอง
3. แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายที่แตกต่างกัน
4. พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลจะอยู่บนพื้นฐานของระดับการรับรู้

และการคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่ตนปรารถนา (Desired Outcome)

Vroom ได้อธิบายทฤษฎีความคาดหวังของเขาว่า แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับปริมาณความต้องการต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และความคาดหวังต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ซึ่งรูปแบบของแรงจูงใจจะประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจ (Valence) หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมาย หรือผลลัพธ์ส่วนตน (A Personal Goal or Outcome)

2. การปฏิบัติ (Instrumentality : Performance – Reward Linkage) เป็นการรับรู้ถึงโอกาสที่จะได้รับรางวัลหรือผลลัพธ์ที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติ

3. ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นความเชื่อว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัตินั้นจะเป็นที่ยอมรับยกย่องจากองค์กรและคนรอบข้างแรงจูงใจทำให้เกิดความคาดหวัง (Expectancy) การปฏิบัติ (Instrumentality) และความพึงพอใจ (Valence) เท่า ๆ กัน

6. ทฤษฎีการจูงใจ อี. อาร์. จี

Alderfer (1972 : 41) ได้สร้างทฤษฎี E.R.G. Theory (Alderfer 's Existence – Relatedness - Growth) โดยนำแนวความคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎี แรงจูงใจ ของ Maslow และสร้างรูปแบบที่ต่างไปจากเดิม โดยเสนอว่าความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาทดสอบที่ชื่อว่า “An Empirical Treat of New Theory of Human Needs” ในปี ค.ศ.1969 ความต้องการ 3 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Need : E) เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยรวมถึงวัตถุประสงค์ของต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Needs : R) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและความเติบโตก้าวหน้าในการทำงาน ความต้องการมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว

ความต้องการตามทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Satisfaction Need) คือ เมื่อความต้องการ ระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง
2. ขนาดของความต้องการ (Strength Need) ถ้าความต้องการในระดับต่ำกว่า ได้รับการตอบสนองมากพอแล้วความต้องการในระดับสูงกว่าก็จะมากยิ่งขึ้น
3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Frustration Need) ถ้าความต้องการใน ระดับสูงได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการในระดับต่ำจะมีมากขึ้น

7. ทฤษฎีจูงใจ – ทฤษฎีค้ำจุน หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย

Herzberg (1959 : 71 - 73) ได้วิจัยเกี่ยวกับความ ต้องการต่อมาได้พัฒนาเป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นประโยชน์มากในการบริหาร และในความหมายที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าอย่างมีประสิทธิภาพ เขาได้สร้างสมมติฐานเกี่ยวกับ พฤติกรรมมนุษย์แล้วสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ เจตคติในการทำงาน ทฤษฎีการจูงใจนี้ เป็นผลมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย โครงการแรก ซึ่งคณะผู้วิจัยประกอบด้วย เฮอริชเบอร์ค และเพื่อนร่วมงานของสถาบันบริการทางจิตวิทยาแห่ง พิตส์เบอร์ค (Psychological Service of Pittsburgh) การวิจัยได้สัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชี

ซึ่งได้รับการขอร้องให้ตอบคำถามเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขามีอะไรบ้างที่ทำให้เขามีความสุขหรือพึงพอใจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์ เฮอรัชเบอร์ก ได้จำแนกบุคคลออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

กลุ่มแรก เฮอรัชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ แรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ได้รับการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้หรือได้รับการฝึกอบรม

กลุ่มที่สอง เฮอรัชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงาน ไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็ม ใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Between Supervisor and Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม(Interpersonal Relation) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้องความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา และการพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

5. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน และการได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ที่พักอาศัย หรือโบนัส เป็นต้น

6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร การมีโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร พนักงานมีโอกาสในการเพิ่มขึ้นยศสูงขึ้น

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

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

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

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	ปัจจัยจูงใจ (Maintenance Factors)
1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) 2. การยอมรับนับถือ (Recognition) 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) 4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะของงาน (Work itself)	นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Between Superior and Subordinates) สภาพการทำงาน (Working Conditions) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) สถานะของอาชีพ (Status of Work) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความมั่นคงในงาน (Work Security)

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 72)

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการที่จะเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 10 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าว มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามตัวแปรกลุ่มที่ 1

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

1. ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้หลายทัศนะ ดังนี้
 วิเชียร วิทย์อุดม (2551 : 18) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลขององค์การว่าควรมี ประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วย ความมีประสิทธิภาพของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน มุมมอง ความมีประสิทธิภาพขององค์การ โดยพิจารณาว่าควรมีประสิทธิผลขององค์การนั้นมีมากกว่าผลบวกของประสิทธิภาพของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน องค์การก็จะมีผลการดำเนินงานที่ดี

พิภพ วงษ์เงิน (2552 : 10) ได้อธิบายถึงการวัดหรือประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์การว่า การวัดความมีประสิทธิภาพไม่ควรวัดเพียงเฉพาะปริมาณผลผลิตที่ได้ออกมา หรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ต้องวัดขนาดความสำเร็จด้วยว่าบรรลุผลสำเร็จดีขนาดไหน โดยวัดใน 2 ด้าน คือ

1. วัดผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจผลผลิตที่ได้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
2. วัดความสามารถขององค์การว่าช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกทุกตำแหน่งหน้าที่ระดับชั้นให้ดีขึ้น และช่วยตอบสนองความต้องการได้เพียงใด

วิจลน์ โกษาแสง (2554 : 43) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

Gibson and Others (1982 : 10 - 15) นิยามประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้นการกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นกับว่าผลที่ได้รับตรงนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด

Hoy and Miskel (1991 : 379) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลว่าหมายถึงผลสำเร็จที่บรรลุตามจุดประสงค์ขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

โดยสรุปตามแนวคิดประสิทธิผลที่กล่าวมาข้างต้น ประสิทธิผลหมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การ โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

2. ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

ประสิทธิผลขององค์กร (Organization Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์กร เป็นการตัดสินใจว่าการบริหารองค์กรจะสำเร็จหรือไม่เพียงใด มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลองค์กร ไว้แตกต่างกันส่วนใหญ่มุ่งผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

การ์ดี อนันต์นาวิ (2551 : 204) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลองค์กร หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้

Bennis, 1971 Cited in Dessler (68 - 69) ได้เสนอไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์กร เป็นความสามารถในการวิวัฒนาการให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการประสานงาน เพื่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร ให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึงการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลลัพธ์ขององค์กร โดยผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม

3. ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กรดังนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2537 ; อ้างถึงใน การ์ดี อนันต์นาวิ, 2551 : 204) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

1. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินงานได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์กร แสดงว่าองค์กรมีประสิทธิผล

4. แนวคิดในการประเมินผลองค์การ

Parson, 1960 Cited in Hall (1991 : 263 - 264) เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การไว้ ดังนี้

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. การบูรณาการ
4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม

Hoy and Miskel (1991 : 384 - 397) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพัฒนา
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจในการทำงาน
4. ความสนใจในชีวิต

Pounder (1999 : 389 ; อ้างถึงใน พร ภิเศก, 2546 : 94) ได้ศึกษาเกณฑ์การวัดประสิทธิผล องค์การตามกรอบแนวคิดการแข่งขันคุณค่า มีมิติประสิทธิผล 9 ด้าน คือ

1. ผลผลิต - ประสิทธิภาพ
2. คุณภาพ
3. ความสามัคคี - ขวัญ
4. ความพร้อม - การปรับตัว
5. การจัดการข่าวสาร – การติดต่อสื่อสาร
6. ความเจริญเติบโต – ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร
7. การวางแผน – กำหนดเป้าหมาย
8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
9. ความมั่นคง – การควบคุม

5. การประเมินประสิทธิผล

ความยากในการประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นผลจากปัญหาหลายประการ ปัญหาเกี่ยวกับการวัดหรือการประเมินประสิทธิผลที่สำคัญๆ มีดังต่อไปนี้ (กรณิ ทิรติบุตร, 2529 : 55)

1. ปัญหาความถูกต้อง ของสมมติฐานซึ่งเป็นนามธรรมเกี่ยวกับตัวแปรหลายตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน สมมติฐานเป็นเพียงความเชื่อว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กัน

2. ปัญหาความมั่นคงของเกณฑ์ เมื่อเวลาผ่านไปเกณฑ์การประเมินผลจะมีความไม่มั่นคง หรือไม่เหมาะสม หรือไม่สามารใช้วัดได้ในเวลาต่อมา .

3. ปัญหาด้านเวลา เนื่องมาจากปัญหาข้อ 2 ข้างต้น แต่เป็นการสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิผลในระยะสั้นกับระยะยาว เพื่อองค์การจะสามารถรักษาสภาพมั่นคงและความเติบโตไว้ให้ได้ในระยะเวลาที่ผ่านมา การดำเนินการแก้ปัญหาด้านนี้ต้องอาศัยทฤษฎีระบบผ่านมิติเวลาโดยผ่านปัจจัยตัวป้อนที่ถูกจัดการให้ออกมาเป็นผลผลิตกลับสู่สภาพแวดล้อม ผ่านเวลาความมีประสิทธิภาพขององค์การ ในระยะเวลาจะต้องมีเครื่องบ่งชี้ โดยแยกออกตามระยะเวลา คือ (Gibson and Others. 1973 : 36 – 40)

3.1 ดัชนีบ่งชี้ระยะสั้น (Short – Run Indicator) ได้จากการวัดการผลิต ประสิทธิภาพ และความพอใจ

3.2 ดัชนีบ่งชี้ระยะกลาง (Intermediate Indicator) ได้จากการใช้ความสามารถในการปรับตัว การพัฒนาเป็นเกณฑ์การวัด

3.3 ดัชนีบ่งชี้ในระยะยาว (Long – Run Indicator) คือ การอยู่รอดขององค์การ

4. ปัญหาด้านเกณฑ์หลายประเภทที่อาจขัดแย้งกัน เช่น ความสามารถในการผลิต อาจขัดกันกับความพึงพอใจ ของพนักงาน กล่าวคือ การเพิ่มผลผลิตด้วยการบีบบังคับให้คนงานเพิ่มแรงงานให้สูงขึ้น อาจมีผลทำให้ความพึงพอใจในงานลดน้อยลง ในทางกลับกันย่อมเป็นไปทำนองเดียวกัน

5. ปัญหาความถูกต้องแม่นยำของการวัด โดยเฉพาะเชิงปริมาณมีความถูกต้องแม่นยำมาก เพราะมีความสลับซับซ้อนของขบวนการ และความกว้างขวางของตัวแปรที่ใช้วัด การประเมินประสิทธิผลจึงต้องพยายามระบุเกณฑ์ ที่สามารถใช้วัดได้และผิดพลาดน้อยที่สุด

6. ปัญหาการนำไปใช้วัดองค์การ การใช้เกณฑ์ใดในการประเมินจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ถูกประเมิน

7. ปัญหาความเหมาะสมทางทฤษฎี แบบจำลองที่เหมาะสมจะต้องอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่จะช่วยทำความเข้าใจถึงกระบวนการ โครงสร้างหรือพฤติกรรมขององค์การ โดยจะต้องศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านองค์การภายใต้กรอบของความเป็นระบบ

8. ปัญหาระดับของการวิเคราะห์ การประเมินประสิทธิผลขององค์การมักทำกันในระดับมหภาค (Macro Level) โดยพิจารณาถึงตัวแปรที่ครอบคลุม ทัวทั้งองค์การว่าองค์การใดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล แต่การกระทำดังกล่าวอาจจะเลยที่วิเคราะห์ความสัมพันธ์

ระหว่างพฤติกรรมของบุคคลกับความสำเร็จขององค์กร การประเมินและวิเคราะห์ที่เป็น
ประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องผสมผสานทั้งระดับมหภาคและจุลภาคให้สัมพันธ์กัน

จากปัญหาทั้ง 8 ประการดังกล่าว Lawless (อ้างถึงใน อุทัย สันติสฤกุล, 2534 : 25 - 26)
แสดงให้เห็นความยากในการวิเคราะห์ประเมินประสิทธิผลขององค์กร และจากการศึกษา
พบว่า องค์กรที่มีประสิทธิผลนั้น มีตัวแปรเป็นจำนวนมาก ตัวแปรที่นักวิชาการค้นพบในทาง
ทฤษฎีบางตัวแปรสามารถใช้วิเคราะห์ทั้งองค์การธุรกิจและส่วนราชการ แต่บางตัวแปรสามารถใช้
วิเคราะห์ได้กับองค์กรใดเพียงประเภทเดียวเท่านั้น จะวัดองค์การประเภทอื่นมิได้เลย
อย่างเช่น แนวทางการศึกษาของนักวิชาการ ดังนี้

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 65) ได้ให้ทัศนะว่าประสิทธิผลขององค์กร
(Organizational Effectiveness) หมายถึง ความมากน้อย (Extent) ของการที่องค์กร ในฐานะ
เป็นระบบทางสังคม สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ ได้โดยทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่
โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหายและ โดยไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่
สมาชิก ซึ่งมาตรการที่ใช้ในการวัดประสิทธิผล ขององค์กรตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย
(Means and Ends) โดยเกณฑ์บ่งชี้ในการวัด ประสิทธิผล คือ ความสามารถในการผลิตของ
องค์กร ความยืดหยุ่นขององค์กรในรูป ของความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง
ภายในองค์กรและความสำเร็จใน การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดขึ้นนอกองค์กร
และการปราศจากความกดดัน หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์กรระหว่าง
หน่วยงานในองค์กร Schein (1970 : 177) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง
สมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survival) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ
(Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วง นอกจากนี้
ยังให้ใช้ ข้อสังเกตว่า (ภรณ์ กิริติบุตร, 2529 : 6 - 7) นักทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรในยุคต้น ๆ
พอใจที่จะกล่าวถึง เพียงเรื่อง "การแสวงหาผลกำไรสูงสุด" (Profit Maximization)

วรทิพย์ มีมาก (2532 : 10) ในการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์โครงสร้าง การบริหารงาน
และประเมินผลของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสุขาภิบาล
และเทศบาล โดยใช้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานประสิทธิผล เพื่อประกอบการพิจารณา
ยกสถานภาพของสุขาภิบาล

Bertram M. Gross (1965, 1972 : 302 - 310) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล
ว่าเป็นการสมดุลที่สุดระหว่างการปรับตัว (Adeptation) และการรักษาสภาพ (Maintenance)
การตัดสินใจว่าองค์กรมีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วย

1. การได้มาซึ่งทรัพยากร
2. การใช้ตัวป้อน (Input) อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต (Output)
3. การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้าโดยใช้ทฤษฎีระบบ เช่น
การกำหนดการรักษาปริมาณ
4. การปฏิบัติงานด้านเทคนิค และด้านการบริหารอย่างมีเหตุผลด้วยหนทาง
ที่ดีที่สุด
5. การลงทุนในองค์การ ได้แก่ การขยาย การสับเปลี่ยน การอนุรักษ์
การพัฒนาทรัพย์สิน
6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม
7. การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างของบุคคลและกลุ่ม

P.Katz and R.L. Kahn (1966) ได้ศึกษาในเรื่อง The Social Psychology of Organization และเน้นในเรื่อง องค์การที่มีประสิทธิผล โดยทั่วไปได้รับอิทธิพลหรือได้รับผลอันสืบเนื่องมาจากคน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในองค์การและการปฏิบัติงานประสิทธิผลจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่ที่ความเต็มใจ หรือการที่คนและองค์การสามารถทำความเข้าใจประสานสัมพันธ์ และปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย โดยปราศจากข้อขัดแย้ง Katz และ Kahn ได้เน้นตัวแปรที่ทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ คือความเจริญเติบโต (Growth) การเก็บรักษา (Storage) การอยู่รอด (Survival) การควบคุมสภาพแวดล้อม (Control Over Environment) และได้พยายามศึกษามุ่งเฉพาะการหาเกณฑ์หรือตัวแปรเดี่ยว ๆ ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ แต่ตัวแปรเหล่านั้น มิใช่ตัวประสิทธิผลขององค์การแต่อย่างใด ตัวแปรเดี่ยวได้แก่ คุณภาพ (Quality) ความรับผิดชอบ (Readiness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว

Davidnd and JLawless (1972 : 385 - 391) ในการศึกษาเรื่อง การบริหารอย่างมีประสิทธิผลศึกษาด้านสังคมจิตวิทยา (Effective Management: Social Psychological Approach) ได้กล่าวถึงการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การตั้งข้อสังเกตในเรื่องการเจริญเติบโตขององค์การ โดยการใช้อำนาจตลอดจนการใช้ ทฤษฎี Z ในการค้นหาวัตถุประสงค์เพื่อการจัดการ และปรับความต้องการขององค์การที่กำลังปฏิบัติให้ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือการปรับตัวภายใต้วัตถุประสงค์ที่เปลี่ยนแปลงในสถานะของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปและพร้อมจะเปลี่ยนแปลงด้วยความเต็มใจ ซึ่งทฤษฎี Z ได้วางอุปรกรณ์ แนวทางอย่างยุติธรรมภายใต้เงื่อนไขของทฤษฎี X และทฤษฎี Y และนอกจากนั้น Lawless ยังพยายามค้นหาพัฒนาหลักเกณฑ์ในการหาประสิทธิผลให้

สามารถนำมาอธิบายและแก้ปัญหาการบริหารและการจัดการ เนื่องจากเกณฑ์เหล่านี้มีอิทธิพลทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพขององค์การ

Yuchtman and Seashore (1967 ; อ้างถึงใน อุทัย สันติสกุล. 2534 : 27)

ได้พยายามใช้แนวความคิดเรื่องระบบเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ โดยมีความคิดพื้นฐานว่าการประเมินประสิทธิผล จะต้องกระทำด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมในรูปของระบบเปิด (Open System Model) Katz and Kahn เคยใช้แนวทางวิเคราะห์ดังกล่าวมาแล้ว โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมในรูปของกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้ออกมาเป็นผลผลิต (Input – Output) (ภรณ์ กิรีติบุตร. 2529 : 60) เป้าหมายการประเมินผลดังกล่าวก็อยู่ที่ทรัพยากรหายากและมีคุณค่า จึงประเมินความสามารถขององค์การในฐานะที่เป็นระบบการ ในการวัดประสิทธิผลขององค์การ ก็เพราะเป้าหมายขององค์การสร้างขึ้นมา เพื่อปรับสภาพองค์การให้อยู่ในสถานะที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้นนั่นเอง ดังนั้นเป้าหมาย (Goals) จึงไม่ใช่เกณฑ์ที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์การ

James L. Price (1968 : 12 - 18) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมขององค์การ ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ในประเด็นความสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ใช้ครอบคลุมองค์การเกือบทุกประเภท ตัวแปรสำคัญที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ คือ ผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลและการแบ่งส่วนงานเหล่านี้ เรียกว่า ตัวแปรการติดต่อสื่อสารและขนาดขององค์การที่ทำให้ประสิทธิผลแต่ละองค์การต่างกัน ซึ่งตัวแปรแทรกซ้อนซึ่งได้กลายมาเป็นตัวแปรตาม เนื่องจากก่อให้เกิดประสิทธิผลนั้น ตัวแปรที่สำคัญเหล่านี้ ได้แก่ (Gibson and Others. 1973 : 27 – 31)

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย ซึ่งก็คล้ายกับที่ Gibson ได้กล่าวในเรื่องประสิทธิภาพขององค์การ
2. ขวัญ (Morale) หมายถึง ความมากน้อยของการที่แรงจูงใจของสมาชิกแต่ละคน ได้รับการตอบสนอง
3. การยินยอมปฏิบัติตาม (Conformity) หมายถึง ความมากน้อยของการที่สมาชิกขององค์การยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ
4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์การสามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

5. ความเป็นสถาบัน (Institutionalization) หมายถึง ความมากน้อยของการที่ การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับในสภาพแวดล้อม ซึ่งจะเป็นเครื่องตัดสินองค์การในระยะยาวว่า องค์การจะอยู่รอดต่อไป トラบาคที่สภาพแวดล้อมยังยอมรับผลผลิตและการกระทำของ องค์การในการผลิตผลผลิตนั้น ๆ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลขององค์การได้รับความสนใจและศึกษาค้นคว้าต่อ ๆ มาเพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์การในการรักษาไว้ซึ่ง ความเป็นองค์การและการบรรลุเป้าหมาย

Geogopoulos and A.S. Tannenbaum (1971, 1975 : 177 – 188) ในปี ค. ศ. 1957 ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การด้วยสมมติฐานที่ว่า องค์การทุกองค์การมุ่งที่จะบรรลุถึง เป้าหมายขององค์การ โดยใช้เครื่องมือที่ทั้งมีและไม่มีชีวิตเพื่อผลิตผลงานของกลุ่ม ดังนั้น การให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ จึงต้องพิจารณา 2 ประเด็น คือ เป้าหมายหรือ วัดอุปสงค์ขององค์การ และหนทางหรือเครื่องมือ ซึ่งองค์การใช้ในการรักษาไว้ซึ่งความเป็น องค์การและบรรลุเป้าหมายให้ได้ สำหรับเป้าหมายสำคัญขององค์การทั่วไปนั้นมี ดังนี้ (ภรณ์ กิรีติบุตร. 2529 : 64)

1. ผลผลิตสูงในแง่ที่สามารถบรรลุถึงจุดหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ไม่ว่า จะโดยปริมาณหรือคุณภาพ
2. ความสามารถที่จะรับและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ ภายนอกองค์การโดยไม่สูญเสียความมั่นคง
3. รักษาไว้ซึ่งทรัพยากรทั้งมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่ง W.J.Reddin (1971 : 38 – 39) ได้ให้ความสำคัญแก่ บุคคลตามบทบาทที่ต้องปฏิบัติภายในองค์การ เช่น ผู้จัดการ คนงาน องค์การของคนงาน ที่ปรึกษา ฯลฯ ซึ่งมีอิทธิพลที่ทำให้้องค์การมีประสิทธิผล จากสมมติฐานเกี่ยวกับองค์การและเป้าหมายขององค์การดังกล่าว Geogopoulos และ A.S. Tannenbaum ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า หมายถึง ขอบเขต ความมากน้อย (Extent) ของการที่้องค์การในฐานะที่เป็นระบบสังคมสามารถบรรลุถึงเป้าหมาย ได้โดยทรัพยากรและวิธี / วิถีทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและวิธี / วิถีทางต้องเสียหาย และโดยไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก ดังนั้น ตัวแปรที่จะใช้วัดประสิทธิผล ขององค์การจึงประกอบด้วย

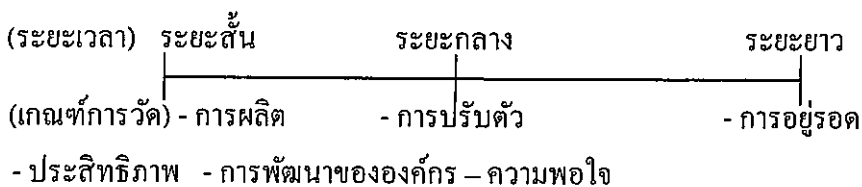
1. ความสามารถในการผลิตขององค์การ (Productivity) สามารถรับผิดชอบงาน ภายในองค์การ และดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ได้

2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) ขององค์กรในรูปของความเร็วในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และความสำเร็จในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นนอกองค์กร

3. การปราศจากความตึงเครียด (Strain) หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์กรหรือระหว่างหน่วยงานในองค์กร

James L. Gibson, J.M. Ivancevich and Donnelly (1979 : 29) ได้อธิบายผลงานการวิจัย หนังสือ "Organization: Structure, Processes, and Behavior" (1973) โดยกล่าวถึง ปัจจุบันความมั่นคงของเกณฑ์ (Criterion Stability) ในการวัดประสิทธิผลขององค์กรว่า เกณฑ์ในการประเมินมักจะใช้ไม่ได้ผลหรือไม่มีความมั่นคงเมื่อเวลาผ่านไป หรือไม่สามารถใช้วัดได้อย่างเหมาะสมในเวลาต่อมา เขาได้นำเกณฑ์ในเรื่องประสิทธิผลเกี่ยวกับระยะเวลาที่ผ่านมา ซึ่ง Argyris ได้ศึกษาในเวลาที่ผ่านไป การเพิ่มผลผลิตขึ้นในขณะที่ตัวบ่อนคงที่อยู่อย่างเดิมหรือลดน้อยลงไปกว่าเดิม หรือผลผลิตคงที่ในขณะที่ตัวบ่อนลดน้อยลง มาทำการศึกษาในแง่ของมิติการเวลา (Time Dimension) เพื่อมาวัดประสิทธิผลขององค์กร กล่าวคือ การวิเคราะห์องค์กรก็ต้องวิเคราะห์กระบวนการ หรือวงจรของการนำทรัพยากรซึ่งเป็นตัวบ่อนมาจัดการให้ออกมาเป็นผลผลิตกลับสู่สภาพแวดล้อมผ่านระยะเวลา โดยแบ่งระยะเวลาเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพ เพื่อแสดงเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กรต่างระยะเวลากันคือ

1. ระยะสั้น เกณฑ์การวัดคือ ผลผลิต ประสิทธิภาพ ความพอใจ
2. ระยะกลาง เกณฑ์การวัดคือ การปรับตัว การพัฒนา
3. ระยะยาว เกณฑ์การวัดคือ การอยู่รอดขององค์กร



แผนภาพที่ 2 เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กรในระยะต่าง ๆ

Paul E. Mott (Paul E. Mott ; อ้างถึงใน อุทัย สันติสกุล. 2534 : 30 – 31)

ได้สร้างแบบจำลองคล้ายคลึงกันกับที่ Geogopoulos and A.S Tannenbaum ได้เคยทำไว้ในปี ค.ศ. 1957 Mott ได้เสนอสมมติฐานว่าประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการด้วยกัน คือ

1. ความสามารถในการผลิต ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และ ประสิทธิภาพของงานที่ทำให้เกิดผลผลิต

2. ความสามารถในการปรับตัว

2.1 การปรับตัวตามสภาพหรือตามแบบสัญลักษณ์ (Symbolic adaptation) การมีส่วนร่วมต่อปัญหาในการปรับปรุงพัฒนา ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ ต่อการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานภายใต้เทคโนโลยีใหม่ การบริหารจัดการองค์การด้วยวิธีใหม่ๆ ที่พัฒนานำมาใช้

2.2 การปรับพฤติกรรม ได้แก่ การปรับเพื่อให้เกิดการยอมรับทันที การปรับเพื่อให้เกิดการยอมรับ โดยเงื่อนไขระยะเวลา

3. ความสามารถในการยืดหยุ่นเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ เนื่องจากความมากเกินไปของงานในองค์การ ผู้ตอบประเมินจะได้คำตอบว่าคนในองค์การปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้เพียงใด เช่น เครื่องจักรเสีย งานสิ้นเมื่ออย่างไม่คาดคิด หรือเร่งหมายการทำงานให้เร็วขึ้นอย่างรวดเร็ว

ปัจจัยทั้ง 3 ประการดังกล่าว ได้กลายเป็นข้อสมมติฐาน Mott ในการศึกษาให้เห็นคุณค่าของประสิทธิผลขององค์การ โดยอาศัยการศึกษาเริ่มต้นในเรื่องของการผลิต โดยย้อนกลับไปศึกษาประสิทธิผลในอดีตขององค์การในการปรับตัวต่อปัญหา แล้วก็นำข้อมูลเหล่านั้น มาพิจารณาในแง่ความมีคุณภาพและประสิทธิผลขององค์การในอนาคต (Mott 1972 : 21)

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การที่จะบริหารงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น องค์การต้องสามารถจัดการได้ตรงตามความต้องการของชุมชน สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ เทคโนโลยี วิชาการใหม่ๆ ที่เข้ามาสู่องค์กรตลอดเวลา บุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจกับงานและหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้รับงบประมาณจากส่วนกลาง และได้รับเงินสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกอย่างเพียงพอ จัดสวัสดิการให้กับประชาชน ได้มีการพัฒนาอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นในการปรับตัวและพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ มีการจัดเก็บรายได้เพียงพอต่อการนำมาพัฒนาพื้นที่และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของ James L. Gibson, J. M. Ivancevich and Donnelly (1979 : 29) Geogopoulos and A.S. Tannenbaum (1971 , 1975 : 177 – 188) มีจำนวน 6 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านความสามารถในการผลิต ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร และด้านการอยู่รอดขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าว มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามตัวแปรกลุ่มที่ 2

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริการส่วนตำบล

1. การปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่เริ่มจัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรก ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ. ศ. 2499 และมีการปรับปรุงแก้ไข โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ. ศ. 2511 (ฉบับที่ 2) องค์การบริหารส่วนตำบล มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งตำบลในส่วนที่อยู่นอกเขตเทศบาล สุขาภิบาล โดยมีหน้าที่สร้างความเจริญให้กับพื้นที่เช่นเดียวกับเทศบาลและสุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นนิติบุคคล มีงบประมาณ ทรัพย์สินและเจ้าหน้าที่ของตนเอง มีรายได้ตามที่กฎหมายกำหนดเป็นของตนเอง และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการในเขตพื้นที่ของตนโดยอิสระ ต่อมาในปี พ. ศ. 2515 ได้มีการประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ให้ยุบเลิก องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดที่ได้จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายข้างต้น และให้โอนทรัพย์สิน หนี้สินและสิทธิต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไปเป็นของจังหวัดที่ตำบลนั้นอยู่ในท้องที่และได้มีการจัดระเบียบบริหารของตำบล โดยให้มีสภาตำบลซึ่งไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำหน้าที่ช่วยเหลือกำนัน และผู้ใหญ่บ้านในการพัฒนาท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ชนบทจึงหมดไปตั้งแต่บัดนั้น

ต่อมาในปี พ. ศ. 2537 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ. ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ. ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบ “สภาตำบล” ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล อันได้แก่ สภาตำบล ที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 150,000 บาท

1. รูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล” (อบต.) ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ (โดยไม่รวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ผ่านมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

พ. ศ. 2542 รัฐบาลได้มีการเสนอขอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ. ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ. ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในประเด็นต่าง ๆ ทั้งโครงสร้างที่มาของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น ซึ่งในที่นี้จะนำเสนอให้เห็นทั้งโครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายเดิมและในส่วนที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับการแก้ไขใหม่พร้อม ๆ กันไป

พ. ศ. 2546 รัฐบาลได้เสนอขอปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ. ศ. 2546 โดยเนื้อหาส่วนใหญ่ แก้ไขชื่อเรียกบุคคลและคำศัพท์กฎหมายที่ให้สอดคล้องกับกฎหมายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และกำหนดให้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจากประชาชนโดยตรง

พ. ศ. 2552 รัฐบาลได้เสนอขอปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ. ศ. 2552 โดยเนื้อหาได้แก้ไขในประเด็นเดียว คือ ยกเลิกบทบัญญัติที่ห้ามผู้บริหารท้องถิ่นดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระ ซึ่งมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 7 พฤศจิกายน 2552

1.2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่เกิดจากการเสนอแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ. ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ. ศ. 2546 ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ. ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม พ. ศ. 2542 กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

1.3.1 หน้าที่ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ การพัฒนาตำบลทั้งใน
ด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม

1.3.2 หน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องกระทำในเขต อบต. ดังนี้

1) จัดให้มีบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก
2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้ง
กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอัน

ดีงามของท้องถิ่น

9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ

หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

1.3.3 หน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลอาจพิจารณากระทำได้ หรืออาจจัดทำ

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล คือ

1) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

8) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

10) ให้มีตลาด ท่าเทียบหรือท่าข้าม

11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

12) การท่องเที่ยว

13) การผังเมือง

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

1. ประวัติความเป็นมาของอำเภอกันทรวิชัย

อำเภอกันทรวิชัย เดิมเป็นเมืองเก่าเดิมชื่อ “เมืองกันทง” ต่อมาเมื่อเจ้าเมืองปกครองเป็นอิสระ จึงเปลี่ยนชื่อเมืองใหม่ว่า “เมืองคันธารราช” ตามพงศาวดารกล่าวว่า “เมืองคันธารราช” ตั้งขึ้นเมื่อ ปีมะเส็ง จุลศักราช 147 (พ. ศ. 1328) มีเจ้าผู้ครองเมืองผลัดเปลี่ยนสืบต่อกันมาหลายยุคสมัยจนถึงสมัยท้าวสินจง ได้เกิดเรื่องราวที่เศร้าสลดใจ คือ ท้าวสินจงถูกท้าวสินทองบุตรชาย ซึ่งเป็นผู้มีใจโหดร้ายทารุณ จับบิดาขังทรมานจนเสียชีวิต ท้าวสินทองได้ครองเมืองสืบต่อมาแต่หาความสุขความเจริญไม่ เนื่องจากถูกบิดาสาปแช่งไว้ ในที่สุดเมืองคันธารราชก็ถึงกาลอวสาน กลายเป็นเมืองร้างมาอีกช้านานประมาณ 1,089 ปี”

ต่อมาเมื่อปี พ. ศ. 2417 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้ง “บ้านกันทงร้าง” เป็นเมือง “กันทะวิชัย” และตั้ง พระปฐมวิเศษ (คำมูล) เป็นเจ้าเมือง ขึ้นตรงต่อเมืองกาฬสินธุ์ พ. ศ. 2443 ยุบเมืองกันทะวิชัย เป็นอำเภอ ชื่อว่าอำเภอกันทรวิชัย พ. ศ. 2456 โอนอำเภอกันทรวิชัย จากเมืองกาฬสินธุ์ มาขึ้นกับ จังหวัดมหาสารคาม พ. ศ. 2458 ย้ายที่ว่าการอำเภอจากที่เดิมมาสร้างใหม่ที่บ้านโคกพระ พ. ศ. 2460 เปลี่ยนชื่ออำเภอกันทรวิชัย เป็นอำเภอ โคกพระ พ. ศ. 2482 เปลี่ยนชื่ออำเภอโคกพระ เป็นอำเภอกันทรวิชัย ตามเดิมจนถึงปัจจุบัน

2. ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอกันทรวิชัย ตั้งอยู่ทางทิศเหนือ ของจังหวัดมหาสารคาม มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้ (สำนักงานจังหวัดมหาสารคาม ศาลากลางจังหวัดมหาสารคาม)

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอยางตลาด และอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

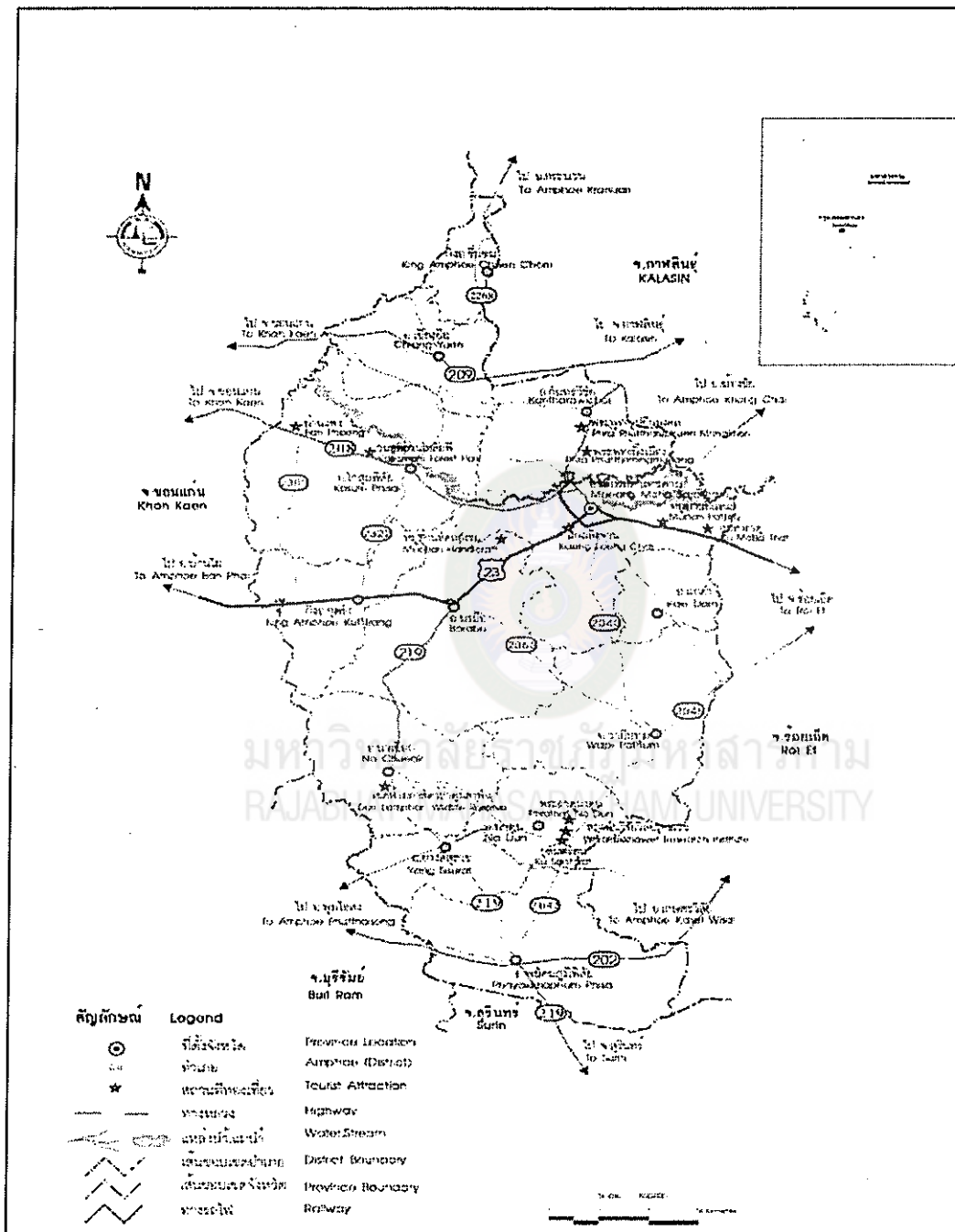
ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอกมลาไสย กิ่งอำเภอฆ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอโกสุมพิสัย และอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

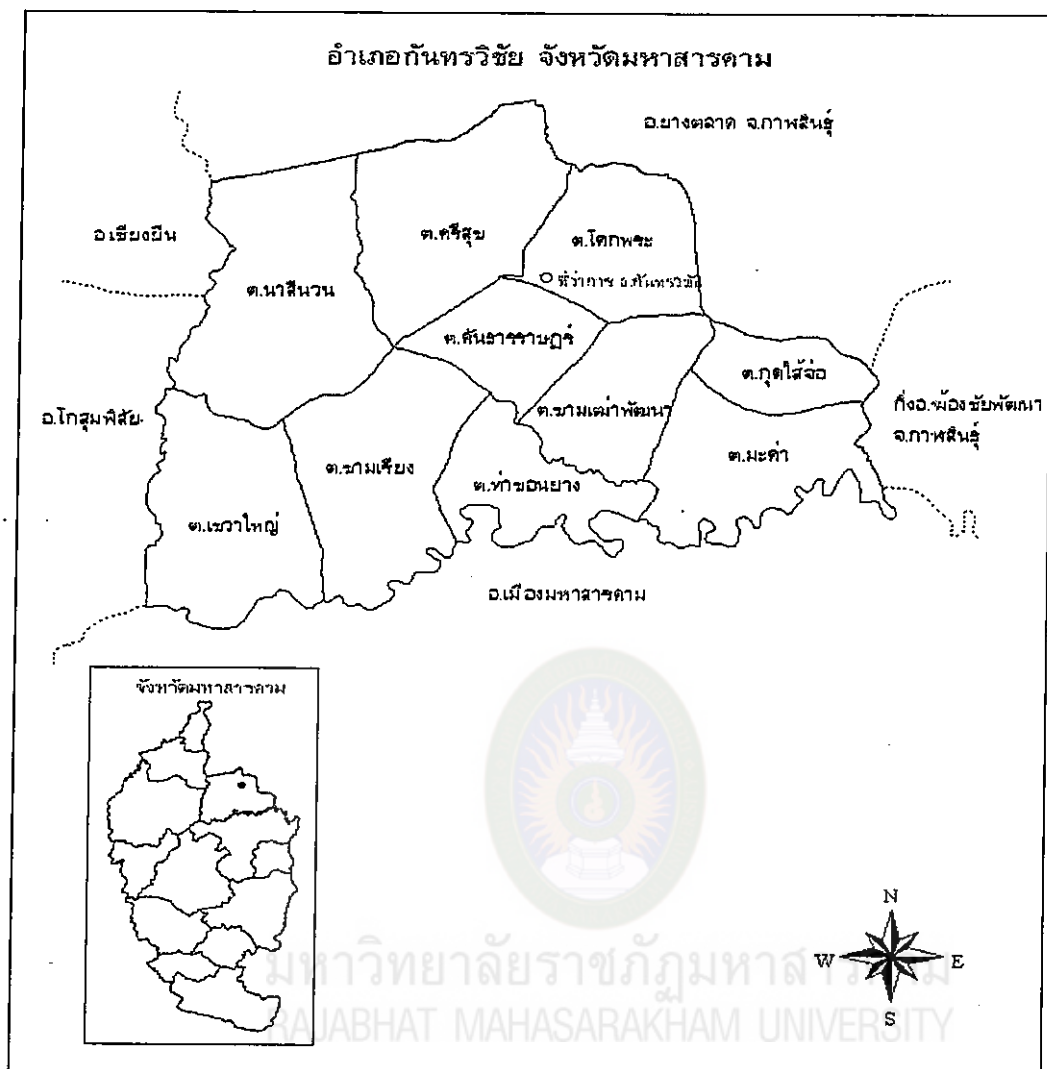
พื้นที่ : 412 ตารางกิโลเมตร ประชากร : 73,164 คน (2552) ความหนาแน่น : 177.5

คน / ตารางกิโลเมตร

การปกครองส่วนภูมิภาค : อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม แบ่งพื้นที่
 การปกครอง ตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ออกเป็น 10 ตำบล 183 หมู่บ้าน



ภาพที่ 1 แผนที่จังหวัดมหาสารคาม (จังหวัดมหาสารคาม. 2557 : เว็บไซด์)



ภาพที่ 2 แผนที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม (จังหวัดมหาสารคาม, 2557 : เว็บไซต์)

2. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรวิชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 8 แห่ง ดังนี้

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกพระ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกพระ เป็นเขตการปกครอง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวจังหวัด ประมาณ 18 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 23.08 ตารางกิโลเมตร มีเขตติดต่อพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ดินเขตพื้นที่อำเภอปางดะ จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิศตะวันออก ดินเขตพื้นที่อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิศใต้ ดินเขตพื้นที่ตำบลคันธารราษฎร์ อำเภอกันทรวิชัย
 ทิศตะวันตก ดินเขตพื้นที่ตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย

จำนวนประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 5,309 คน แยกเป็นชาย 2,640 คน หญิง 2,669 คน โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และส่วนสวัสดิการสังคม มีพนักงานส่วนตำบลจำนวน 35 คน พนักงานจ้างจำนวน 28 คน รวม 63 คน

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลคันธารราษฎร์

องค์การบริหารส่วนตำบลคันธารราษฎร์ เป็นเขตการปกครองอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวจังหวัด ประมาณ 15 กิโลเมตร เนื้อที่ 14 ตารางกิโลเมตร มีเขตติดต่อพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ดินเขตพื้นที่กับเขตอำเภอกันทรวิชัย
 ทิศตะวันออก ดินเขตพื้นที่ตำบลกุคไฉ้อ อำเภอกันทรวิชัย
 ทิศใต้ ดินเขตพื้นที่ตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย
 ทิศตะวันตกดินเขตพื้นที่ตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 4,166 คน แยกเป็นชาย 2,021 คน หญิง 2,145 คน โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม และส่วนสวัสดิการสังคม มีพนักงานส่วนตำบลจำนวน 39 คน พนักงานจ้างจำนวน 21 คน รวม 60 คน

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขเป็นเขตการปกครองส่วนอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 23 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 51 ตารางกิโลเมตร มีเขตติดต่อพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ดินเขตพื้นที่อำเภอปางดะ จังหวัดกาฬสินธุ์
 ทิศตะวันออก ดินเขตพื้นที่ตำบลโคกพระ อำเภอกันทรวิชัย
 ทิศใต้ ดินเขตพื้นที่ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
 ทิศตะวันตก ดินเขตพื้นที่ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 8,639 คน แยกเป็นชาย 4,236 คน หญิง 4,403 คน โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม และส่วนสวัสดิการสังคม มีพนักงานส่วนตำบลจำนวน 28 คน พนักงานจ้างจำนวน 15 คน รวม 43 คน

2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน เป็นเขตการปกครอง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวจังหวัด ประมาณ 21 กิโลเมตร และห่างจากตัวอำเภอ ประมาณ 12 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 64 ตารางกิโลเมตร มีเขตติดต่อพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดเขตพื้นที่อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันออก ติดเขตพื้นที่ตำบลศรีสุข อำเภอกันทรวิชัย

ทิศใต้ ติดเขตพื้นที่ตำบลเขวาใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย

ทิศตะวันตก ติดเขตพื้นที่ตำบลหนองซอน อำเภอเชียงยืน

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 10,048 คน แยกเป็นชาย 5,000 คน หญิง 5,408 คน โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และส่วนสวัสดิการสังคม มีพนักงานส่วนตำบลจำนวน 31 คน พนักงานจ้างจำนวน 12 คน รวม 43 คน

2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาใหญ่

องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาใหญ่ เป็นเขตการปกครอง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอกันทรวิชัย ห่างจากตัว จังหวัดมหาสารคาม ประมาณ 23 กิโลเมตร และห่างจากตัวอำเภอ ประมาณ 18 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 53.35 ตารางกิโลเมตร มีเขตติดต่อพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดเขตพื้นที่ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย

ทิศตะวันออก ติดเขตพื้นที่ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย

ทิศใต้ ติดเขตพื้นที่ตำบลท่าสองคอน อำเภอเมืองมหาสารคาม

ทิศตะวันตก ติดเขตพื้นที่ตำบลเลิงใต้ อำเภอโกสุมพิสัย

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 7,285 คน แยกเป็นชาย 3,478 คน หญิง 3,807 คน โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา

ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และส่วนสวัสดิการสังคม มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน 38 คน พนักงานจ้างจำนวน 18 คน รวม 56 คน

2.6 องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า เป็นเขตการปกครอง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ห่างจากตัวอำเภอกันทรวิชัย ไปทางทิศตะวันออกเป็นระยะทาง 9 กิโลเมตร และตั้งอยู่ห่างจากจังหวัดมหาสารคาม ประมาณ 25 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 21,433 ไร่ หรือประมาณ 33.38 ตร.กม มีเขตติดต่อพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดเขตพื้นที่ตำบลกุดไผ่จ้อ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ทิศใต้ ติดเขตพื้นที่อำเภอเมืองมหาสารคาม โดยมีแม่น้ำชีเป็น เส้น แบ่ง
กันอาณาเขต

ทิศตะวันออก ติดเขตพื้นที่ตำบลโคกสะอาด และตำบลหนองชัยพัฒนา
อำเภอหนองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดเขตพื้นที่ ตำบลขามเฒ่าพัฒนา ตำบลท่าขอนยาง อำเภอ
กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 5,451 คน แยกเป็นชาย 2,688 คน หญิง 2,763 คน
โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา
ศาสนา และวัฒนธรรม และส่วนสวัสดิการสังคม มีพนักงานส่วนตำบลจำนวน 33 คน พนักงาน
จ้างจำนวน 18 คน รวม 51 คน

2.7 องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่าพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่าพัฒนา เป็นเขตการปกครองอำเภอ
กันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวจังหวัดมหาสารคาม ประมาณ 10 กิโลเมตร
ตามถนนธนิชานนท์ (สารคาม - กาฬสินธุ์) จะถึงทางแยกเข้าหมู่บ้านทางด้านขวามือ เดินทางต่อ
ประมาณ 3 กิโลเมตร ก็จะเข้าสู่บ้านขามเจริญตำบลขามเฒ่าพัฒนา มีเนื้อที่ทั้งหมด ประมาณ
29.55 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 18,468.75 ไร่ มีเขตติดต่อพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล
ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดเขตพื้นที่ตำบลคันธารราษฎร์ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ทิศใต้ ติดกับเขตพื้นที่ตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันออก ติดกับเขตพื้นที่ตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันตก ติดกับเขตพื้นที่ตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด

มหาสารคาม

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 7,559 คน แยกเป็นชาย 3,849 คน หญิง 3,710 คน

โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และส่วนสวัสดิการสังคม มีพนักงานส่วนตำบลจำนวน 36 คน พนักงานจ้างจำนวน 13 คน รวม 49 คน

2.8 องค์การบริหารส่วนตำบลกุดไผ่จ่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดไผ่จ่อ เป็นเขตการปกครองอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ห่างจากอำเภอกันทรวิชัย เป็น ระยะทาง ประมาณ 15 กิโลเมตร เนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 16 ตารางกิโลเมตร หรือ 13,973 ไร่ มีเขตติดต่อพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับเขตพื้นที่อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดกับเขตพื้นที่ตำบลมะค่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันออก ติดกับเขตพื้นที่อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ติดกับเขตพื้นที่ตำบลขามเฒ่าพัฒนา และตำบลโคกพระ

อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ประชากรในพื้นที่ทั้งสิ้น 4,549 คน แยกเป็นชาย 2,250 คน หญิง 2,299 คน

โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และส่วนสวัสดิการสังคม มีพนักงานส่วนตำบลจำนวน 29 คน พนักงานจ้างจำนวน 8 คน รวม 37 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนธิดา ดิษยบุตร (2541 : 80 - 83) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ พบว่า ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือทั้งสิ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้อยู่กับหน่วยงานตลอดไป นอกจากนี้ปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษารั้งนี้ ก็มีความสำคัญเช่นกัน ซึ่งหน่วยงานต้องหาแนวทาง เพื่อใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้เพิ่มมากขึ้น

เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งบุคลากรและหน่วยงานมิใช่เพียงแต่เฉพาะเพียงปัจจัยใด ปัจจัยหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหารเรือ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ อยู่ในระดับปานกลาง ถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับที่ ใช้ได้แล้ว แต่หน่วยงานยังคงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงแนวทาง และเสริมสร้างให้ระดับแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่บ่งบอก สภาวะการณ์แรงจูงใจของบุคลากรเป็นเช่นไร ดังนั้น การเสริมสร้างสิ่งจูงใจ ในการทำงานให้มากขึ้น มีส่วนช่วยทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย

สุชุมาลัย ศาลาโรจน์ (2541 : 92 - 94) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความ เหนื่อยหน่าย ของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1. พยาบาลโรงพยาบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ส่วนใหญ่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูง ความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทาง อารมณ์และด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอยู่ในระดับต่ำ

2. เมื่อเปรียบเทียบความเหนื่อยหน่ายตามตัวแปรอิสระทางด้าน ตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา พบว่า พยาบาลที่มีอายุ สถานภาพ สมรสแตกต่างกัน มีความเหนื่อยหน่ายด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ความเหนื่อยหน่ายด้านอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ ส่วนบุคคล พบว่า ไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ ในการทำงานแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ส่วนตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค และวุฒิการศึกษา พบว่า มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่าย ด้านความรู้สึกไม่ประสบ ความสำเร็จ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่าย ด้านความรู้สึกไม่ประสบผลสำเร็จและด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์

4. ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหาร ได้แก่ การบริหารของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความรู้สึกไม่ประสบ ความสำเร็จพฤติกรรม ผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายด้านการสูญเสีย

กาญจนา นริรัตน์ (2549 : 88 - 90) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

ธนาวรรณ พลหาญ (2543 : 95 - 97) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเฉพาะประเด็นวิธีการ และขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรพิจารณาปรับปรุง การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการและระบบการให้ค่าตอบแทน ความชอบ ของแต่ละสายให้เป็นอย่างบริสุทธิ์ P ยุติธรรม มีความเสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ (2543 : 84 - 86) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลางและพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

ศิริวรรณ หมั่นหัส (2543 : 98 - 99) ได้ศึกษาเรื่อง สัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ชนัญริดา ประโชริต (2547 : 88 - 90) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล ในพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน

ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปิยนุช นรินทร์ (2545 : 87 - 89) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสังคม ด้านสวัสดิการ และความสำเร็จในชีวิต พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีเพศ อายุและรายได้ แตกต่างกันเห็นว่า ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและด้านสวัสดิการ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน เห็นว่ากรรมเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเห็นว่า การหมุนเวียนเปลี่ยนงานกันทำเพื่อสามารถทดแทนกันได้ เมื่อมีการ โยกย้ายหรือลาออกและพอใจกับหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน พอใจกับหน้าที่ ที่รับผิดชอบในปัจจุบันและผู้บังคับบัญชา ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ศศิประไพ หาญนอก (2547 : 81 - 83) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลปากช่องนานา อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลปากช่องนานาพบว่า ความต้องการด้านร่างกาย ต้องการให้ได้เงินเดือนมากที่สุด และต้องการได้อยู่เวรเข้าน้อยที่สุด ความต้องการด้านความปลอดภัยมั่นคง ต้องการมีวัสดุอุปกรณ์ที่มีจำนวนเพียงพอและใช้งานได้มากที่สุด และต้องการมีระบบสัญญาณเตือนภัยในสถานที่ทำงานน้อยที่สุด ความต้องการทางด้านสังคมยอมรับ ต้องการผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง สามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้มากที่สุด และต้องการการรายงานแพทย์โดยตรง โดยไม่ต้องผ่าน Super Visor น้อยที่สุด ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนต้องการให้ผู้ป่วยได้รับความสุขสบายกายใจมากที่สุด และพอใจกับตำแหน่งที่เป็นอยู่น้อยที่สุด

2. พยาบาลโรงพยาบาลปากช่องนานา ต้องการมากที่สุดคือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ จำนวน 85 คน รองลงมาคือ ความต้องการทางด้านสังคมการยอมรับ จำนวน 81 คน มีความต้องการด้านร่างกาย จำนวน 77 คน มีความต้องการทางด้านความปลอดภัย จำนวน 77 คน

ต้องให้ความสำคัญในการสนับสนุนช่วยเหลือ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ใน การทำงาน จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อภารกิจ จัดให้มีการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แก่เจ้าหน้าที่ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง และเป็นธรรมยอมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ ๆ มีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน และทำให้การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนปราบปรามยาเสพติด มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. สำหรับความเครียดของชุดปฏิบัติการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับต่ำ โดยลักษณะอาการเครียดที่พบในบางครั้งได้แก่รู้สึกหงุดหงิด เมื่อปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย วิตกกังวลกับงานหรือภารกิจที่ปฏิบัติ นอนไม่หลับ ขาดสมาธิและวินิจฉัยงานผิดพลาด มีอาการปวดศีรษะ ปวดหลัง กล้ามเนื้อตึงเครียด หรือเกร็ง ความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาลดลง และไม่สามารถควบคุมอารมณ์ และตัวเองได้ โมโหง่าย เป็นต้น

4. เจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ประสบปัญหาในด้านอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น อาวุธปืน เสื้อเกราะ วิทยุสื่อสาร และยานพาหนะ ในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน งบประมาณมีน้อย อัตราเจ้าหน้าที่ ไม่เพียงพอต่อภารกิจ ขาดการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างชุดปฏิบัติการ ๆ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ค่าตอบแทนพิเศษไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชา ไม่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นตาม ตำแหน่งมีความล่าช้าและไม่เป็นธรรม

มนิต นงนุช (2554 : 92 - 94) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท อินเตอร์เมติกอล จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อินเตอร์เมติกอล จำกัด มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านเงินเดือนมีผลต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.717 ตัวแปรอิสระทั้งหมด สามารถอธิบายการผันแปรตามได้ร้อยละ 51.40 ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท อินเตอร์เมติกอล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับองค์กรและด้านความสามัคคี ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอินเตอร์เมติกอล จำกัด คือ ควรมีการพิจารณาความดี ความชอบ หรือโบนัส สำหรับพนักงานที่ทำงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

ควรมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน สร้างความเป็นกันเอง ควรพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ให้มีความทันสมัย ควรมีการพัฒนาความรู้ และให้พนักงาน มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ควรสร้างมาตรฐาน ในการบริหารงานให้มีคุณภาพ บริหารจัดการมอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน สร้างประชาธิปไตยในองค์กรเมื่อพนักงานทำงาน ผิดพลาดควรให้กำลังใจ และแนะนำการทำงานที่ถูกต้องให้สำเร็จ และควรมีการปรับปรุง สำนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสัดส่วน

Warner (2001 : 4966 – A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของความพึงพอใจในการทำงาน และข้อผูกมัดขององค์กร ต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิสัญญี โดยศึกษาจากพยาบาล วิสัญญี จำนวน 600 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้รับจ้างอิสระมีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่ากลุ่มลูกจ้างโรงพยาบาล และกลุ่มวิสัญญี จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ความ เป็นอิสระ การจ่ายเงิน ความต้องการของงาน และนโยบายขององค์กรหรือความต้องการที่จะ ลาออก ระหว่างกลุ่มที่ถูกจ้างด้วยแพทย์วิสัญญีของโรงพยาบาล และกลุ่มผู้รับจ้างอิสระ มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ได้ใช้วิธีวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ เพื่อหาสมการความถดถอยของความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า อายุ รายได้และจำนวนบุตร ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

Herley (2002 : 4466 – B) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงานความ กดดัน และพลังงานในการทำงานของผู้จัดการพยาบาล พบว่า ผู้จัดการพยาบาลมีความ พึงพอใจและพลังในการทำงานอยู่ในระดับสูง คะแนนความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ ในเชิงบวกกับพลังในการทำงาน แต่คะแนนไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความ กดดัน คะแนนความเป็นอิสระ และบทบาทการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความ พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้จัดการในสถาบันที่ใหญ่กว่า ได้รับการศึกษาที่ดีกว่า เงินเดือนไม่มื ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวแต่ประกอบด้วย ด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ความรับผิดชอบใน การให้การพยาบาลผู้ป่วย โดยตรงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และความกดดัน

Stewart (2003 : 3235 – B) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความกดดันในงานต่อความ พึงพอใจ ในการทำงาน และความตั้งใจของพยาบาล ที่อยู่ในหน่วยบริการทางการทหาร พบว่าพยาบาล ที่มีระดับความกดดันในการทำงานไม่สูง ตำแหน่ง ยศ อายุ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความกดดันในการทำงาน พยาบาลเพศหญิงมีความกดดันมากกว่า

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนด
วิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 402 คน ประกอบด้วย

1.1 ข้าราชการ	จำนวน 269 คน
1.2 พนักงานจ้าง	จำนวน 133 คน
รวม	จำนวน 402 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบไปด้วย ข้าราชการ
และพนักงานจ้าง ผู้วิจัยมีวิธีการหากกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane
(1970 : 725 ; อ้างใน รังสรรค์ สิงห์เลศ. 2551 : 70) ดังนี้

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

กำหนดให้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างจะกำหนดให้มีค่า 0.05 แทน

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{402}{1 + 402 (0.5)^2}$$

$$n = \frac{402}{1 + (402 \times .0025)}$$

$$n = \frac{402}{1 + (1.005)}$$

$$n = \frac{402}{2.005}$$

$$n = 200.50$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 201 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้จำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย เป็นเกณฑ์ในการกำหนดสัดส่วน โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ จำนวนประชากรกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 201 คน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

องค์การบริหารส่วนตำบล	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	รวม	ข้าราชการ	พนักงานจ้าง	รวม
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกพระ	35	28	63	18	13	31
องค์การบริหารส่วนตำบลคันธารราษฎร์	39	21	60	19	10	29
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข	28	15	43	14	8	22
องค์การบริหารส่วนตำบลยาสีนวน	31	12	43	16	6	22
องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า	36	13	49	18	7	25
องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า	33	18	51	17	9	26
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดไผ่ซ้อ	29	8	37	15	4	19
องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาใหญ่	38	18	56	18	9	27
รวม	269	133	402	135	66	201

2. การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ด้วยวิธีการจับสลาก โดยการกำหนดหมายเลขกำกับรายชื่อประชากรแต่ละกลุ่มประชากร ใส่งไปในกล่อง แล้วจึงหยิบออกมาทีละแผ่น เมื่อจับได้ชื่อใดก็เขียนไว้แล้วนำกลับเข้าไปในกล่องใหม่แล้วเขย่าให้คละก้น เพื่อให้แต่ละชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กันถ้าจับได้รายชื่อเดิมให้จับใหม่ เมื่อครบตามจำนวนสัดส่วนในสายงานที่หนึ่งแล้ว ก็ทำการจับสลากสายงานที่สองที่เหลือตามจำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย แบบสอบถามมี 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่งงาน และหน่วยงานในสังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นส่วนตัว และด้านความมั่นคง เป็นชนิดมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิต ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการได้มา ซึ่งทรัพยากร ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร และด้านการอยู่รอดขององค์กร เป็นชนิดมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

วิธีการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

1.3 ดำเนินการลงพื้นที่แจกแบบสอบถามกับพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเด็นการวิจัย และเมื่อได้รับข้อมูลมากเพียงพอในระดับการเขียนข้อคำถามแล้ว จึงนำมาออกแบบเพื่อสร้างเครื่องมือแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและตัวแปรที่ศึกษา สำหรับการเก็บข้อมูล

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม

1.5 หลังจากปรับปรุงแบบสอบถามแล้ว นำมาหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม (Content Validity) จากนั้น นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1.5.1 จำเอกบัวทอง หาญสุโขทัย วุฒิศึกษา ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

1.5.2 นางสาวสุไลพร อาจเดช วุฒิศึกษา ศศ.ม. (ไทยคดีศึกษา) ตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

1.5.3 นายพรชัย กาลภูธร วุฒิศึกษา กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา) ตำแหน่งครู ชำนาญการ โรงเรียนบ้านเขว้าใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 (ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล)

ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านโครงสร้างและเนื้อหา เพื่อดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่า แบบสอบถามวัดนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า แบบสอบถามวัดนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน - 1 เมื่อแน่ใจว่า แบบสอบถามวัดนั้นวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

โดยพิจารณาค่า IOC ระหว่าง 0.66 ถึง 1.00

1.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหา Corrected - Item Total correlation และหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์ Aalpha Coefficient ตามวิธีของ Cronbach (1951 : 297 - 334) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .24 ถึง .78

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประสานขอความร่วมมือ ถึงผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ให้มีผู้ช่วยในการศึกษาเก็บข้อมูล จำนวน 3 คน โดยผู้วิจัยทำความเข้าใจในการเก็บรวบรวมข้อมูล อธิบายการเก็บรวบรวมข้อมูล ชี้แจงจุดประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และลงเก็บข้อมูล ตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้เลือก

3. ผู้ศึกษาและผู้ช่วยศึกษาดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วดำเนินการประมวลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาจัดหมวดหมู่ และบันทึกคะแนนแต่ละข้อ แต่ละคน ลงในแบบรหัส (Coding Form) หลังจากนั้น จึงนำไปวิเคราะห์ โดยการดำเนินการ ดังนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจัดหมวดหมู่ และบันทึกข้อมูลแต่ละข้อ แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เกณฑ์การแบ่งชนชั้นคะแนนจากจำนวนระดับชั้นเท่ากับ 5 ชั้น (คะแนนจาก 1 ถึง 5)
คำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนในแต่ละระดับดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2551 : 70)

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ มีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความเป็นส่วนตัว มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนน ดังนี้ คือ

แรงจูงใจมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
แรงจูงใจมาก	ให้	4	คะแนน
แรงจูงใจปานกลาง	ให้	3	คะแนน

แรงจูงใจน้อย	ให้	2	คะแนน
แรงจูงใจน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์ในการประเมินระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยแปลคะแนนตามเกณฑ์จุดกึ่งกลาง ของช่วงคะแนน (Class Interval) โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

(รังสรรค์ สิงหเลิศ. 2551 : 186 – 18)

ระดับคะแนน	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนน	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน	.81 - 2.60	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนน	1.00 – 1.80	หมายถึง	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 ด้าน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
มาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
น้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

แล้วนำผลที่ได้มาเฉลี่ยการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

เกณฑ์ในการประเมินระดับของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยแปลคะแนนตามเกณฑ์จุดกึ่งกลาง ของช่วงคะแนน (Class Interval) โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (รังสรรค์ สิงหเลิศ. 2551 : 186 – 188)

ระดับคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง ประสิทธิผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ The Pearson Product Moment Correlation Coefficient

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ . 2543 : 144)

ค่าความสัมพันธ์มีค่าเป็น + หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ค่าความสัมพันธ์มีค่าเป็น - หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.61 – 0.80 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จาก 0.21 – 0.40 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.20 มีความสัมพันธ์ต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย Mean (\bar{X})

1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ

Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตาราง ประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์มีขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแปลความหมายมี ดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|---|
| 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) |
| P | แทน | ค่าความน่าจะเป็น |
| * | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| A | แทน | ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน |
| B | แทน | ด้านการยอมรับนับถือ |
| C | แทน | ด้านความรับผิดชอบ |
| D | แทน | ด้านเงินเดือน |
| E | แทน | ด้านนโยบายและการบริหาร |

- F แทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
 G แทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 H แทน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
 I แทน ด้านสถานะของอาชีพ
 J แทน ด้านความเป็นส่วนตัว
 K แทน ด้านความสามารถในการผลิต
 L แทน ด้านความสามารถในการปรับตัว
 M แทน ด้านความพึงพอใจในงาน
 N แทน ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร
 O แทน ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร
 P แทน ด้านการอยู่รอดขององค์กร

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของ
 องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล
 ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการดำเนินงานขององค์กรบริหาร ส่วน
 ตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรบริหาร
 ส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการ
 ดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการดำเนินงานของ
 องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลปรากฏดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 201)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งงาน		
1.1 พนักงานส่วนตำบล	135.00	67.16
1.2 พนักงานจ้าง	66.00	32.84
รวม	201.00	100.00
2. หน่วยงานในสังกัด		
2.1 องค์การบริหารส่วนตำบล โคกพระ	31.00	15.42
2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข	29.00	14.43
2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน	22.00	10.95
2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลคันธารราษฎร์	22.00	10.95
2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่าพัฒนา	25.00	12.44
2.6 องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า	26.00	12.94
2.7 องค์การบริหารส่วนตำบลกุฉิไฉ้อ	19.00	9.45
2.8 องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาใหญ่	27.00	13.43
รวม	201.00	100.00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 201 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งงานพนักงานส่วนตำบล จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ

67.16 ตำแหน่งงานพนักงานจ้าง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.84 หน่วยงานในสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกพระ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.42

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการดำเนินงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและ
จำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.48	0.78	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	2.40	0.98	น้อย
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.60	0.85	มาก
4. ด้านเงินเดือน	4.04	0.61	มาก
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.12	0.67	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.22	0.69	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.96	1.24	มาก
8. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	2.78	0.91	ปานกลาง
9. ด้านสถานะของอาชีพ	1.82	0.48	น้อย
10. ด้านความเป็นส่วนตัว	2.95	0.44	ปานกลาง
รวม	3.24	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 แรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$)
เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร

($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.96$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.60$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ($\bar{X} = 3.22$) ด้านความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 2.95$) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.78$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 2.4$) และด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 1.82$)

2.2 แรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

2.2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.14	1.11	ปานกลาง
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้	4.26	0.67	มากที่สุด
3. สามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้	3.03	1.16	ปานกลาง
รวม	3.48	0.78	มาก

จากตารางที่ 6 แรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้ ($\bar{X} = 4.26$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ดังนี้ มีงานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.14$) และสามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ($\bar{X} = 3.03$)

2.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	2.15	1.21	น้อย
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	1.83	1.31	น้อย
3. ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	3.23	1.08	ปานกลาง
รวม	2.40	0.98	น้อย

จากตารางที่ 7 แรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.40$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.23$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 2.15$) และเพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 1.83$)

2.2.3 ด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	2.33	1.52	น้อย
2. งานที่รับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ในการทำงาน	4.54	0.75	มากที่สุด
3. งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความถนัด	3.92	1.55	มาก
รวม	3.60	0.85	มาก

จากตารางที่ 8 แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ งานที่รับผิดชอบตรง
กับประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.54$) อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับ
ความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 3.92$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ
มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.33$)

2.2.4 ด้านเงินเดือน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	4.41	0.89	มากที่สุด
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.51	0.73	มากที่สุด
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ	3.21	1.17	ปานกลาง
รวม	4.04	0.61	มาก

จากตารางที่ 9 แรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.51$) และเงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.41$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.21$)

2.2.5 ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบาย มีความชัดเจน	4.24	0.98	มากที่สุด
2. นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่	3.92	0.81	มาก
3. การบริหารงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน	4.19	1.03	มาก
รวม	4.12	0.67	มาก

จากตารางที่ 10 แรงจูงใจกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ นโยบายมีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.24$) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ดังนี้ การบริหารงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.19$) และนโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่ ($\bar{X} = 3.92$)

2.2.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจกับ ประสิทธิภาพ

การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรจำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.02	1.23	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นทีม	2.52	1.15	น้อย
3. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	4.11	0.85	มาก
รวม	3.22	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 แรงงใจกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.11$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.02$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.52$)

2.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. สายการบังคับบัญชาเหมาะสม	4.25	1.04	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงาน	4.01	1.52	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.63	1.45	มากที่สุด
รวม	3.96	1.24	มาก

จากตารางที่ 12 แรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ดังนี้ สายการบังคับบัญชาเหมาะสม ($\bar{X} = 4.25$) และผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการ ($\bar{X} = 4.01$) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.63$)

2.2.8 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. โอกาสในการขยายงานขององค์กร	3.35	1.60	ปานกลาง
2. โอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร	2.90	1.37	ปานกลาง
3. โอกาสในการขยายชั้นยศสูงขึ้น	2.08	0.84	น้อย
รวม	2.78	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 แรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ดังนี้ โอกาสในการขยายงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.35$) และโอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กร ($\bar{X} = 2.90$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ โอกาสในการขยายชั้นยศสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.08$)

2.2.9 ด้านสถานะของอาชีพ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสถานะของอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสถานะของอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	1.96	0.74	น้อย
2. ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	1.85	0.84	น้อย
3. ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	1.65	0.81	น้อยที่สุด
รวม	1.82	0.48	น้อย

จากตารางที่ 14 แรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ ดังนี้ อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ($\bar{X} = 1.96$) และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 1.85$) และอยู่ในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ คือ ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 1.65$)

2.2.10 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานขององค์กร	2.16	0.79	น้อย
2. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ	1.80	0.92	น้อยที่สุด
3. ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน	4.87	0.39	มากที่สุด
รวม	2.95	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 แรงงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.87$) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{X} = 2.16$) และอยู่ในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 1.80$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านความสามารถในการผลิต	3.82	0.70	มาก
2. ด้านความสามารถในการปรับตัว	2.91	1.00	ปานกลาง
3. ด้านความพึงพอใจในงาน	2.86	0.86	ปานกลาง
4. ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร	2.37	0.82	น้อย
5. ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	1.97	0.74	น้อย
6. ด้านการอยู่รอดขององค์กร	1.35	0.67	น้อยที่สุด
รวม	2.55	0.61	น้อย

จากตารางที่ 16 ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.55$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดนี้ ด้านความสามารถในการผลิต ($\bar{X} = 3.82$) อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X} = 2.91$) และ ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 2.86$) อยู่ในระดับน้อย ดังนี้ ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร ($\bar{X} = 2.37$) และ ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ($\bar{X} = 1.97$) อยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านการอยู่รอดขององค์กร ($\bar{X} = 1.35$)

3.2 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

3.2.1 ด้านความสามารถในการผลิต

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสามารถในการผลิต จำแนกเป็นรายข้อ

ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสามารถในการผลิต	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. สามารถจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน	4.89	0.37	มากที่สุด
2. สามารถรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน	4.40	0.91	มากที่สุด
3. สามารถป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ได้ตรงตาม ความต้องการของชุมชน	3.84	1.36	มาก
4. สามารถป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้ตรงตาม ความต้องการของชุมชน	3.34	1.23	ปานกลาง
5. สามารถส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน	2.80	1.55	ปานกลาง
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และ ผู้พิการ ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน	4.33	1.14	มากที่สุด
7. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน	3.98	1.00	มาก
8. สามารถบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ได้ตรงตาม ความต้องการของชุมชน	3.03	1.51	ปานกลาง
รวม	3.82	0.70	มาก

จากตารางที่ 17 ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสามารถในการผลิต พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ สามารถจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมาคือ สามารถรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน ($\bar{X} = 4.40$) และส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 4.33$) อยู่ในระดับมาก ดังนี้ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 3.98$) และสามารถป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 3.84$) อยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ สามารถป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 3.34$) รองลงมาคือ สามารถบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 3.03$) และสามารถส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน ($\bar{X} = 2.80$)



3.2.2 ด้านความสามารถในการปรับตัว

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความสามารถในการปรับตัว จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสามารถในการปรับตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์เทคโนโลยี และวิชาการ ใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่องค์กรตลอดเวลา	3.43	1.08	มาก
2. ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และพยายามกระจายอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน	2.45	1.38	น้อย
3. การปรับองค์กรให้มีความคล่องตัวในการทำงาน หรือมี ความยืดหยุ่นอยู่เสมอ	3.11	1.09	ปานกลาง
4. สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองตลอดเวลา	2.66	1.42	ปานกลาง
รวม	2.91	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า โดยรวมอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ สามารถ
ปรับตัวต่อสถานการณ์เทคโนโลยี และวิชาการใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่องค์กรตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.43$)
อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ดังนี้ การปรับองค์กรให้มีความคล่องตัวในการทำงาน หรือมีความ
ยืดหยุ่นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.11$) และสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองตลอดเวลา ($\bar{X} = 2.66$)
และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ
และพยายามกระจายอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{X} = 2.80$)

3.2.3 ด้านความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. ท่าน / บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความ พึงพอใจต่องานและหน้าที่ที่ทำอยู่ปัจจุบัน	2.82	1.13	ปานกลาง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน ในหน่วยงานร่วมถึงการรับฟัง ข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงานทุกฝ่าย	3.38	1.12	ปานกลาง
3. ในองค์การบริหารส่วนตำบล มีบรรยากาศในการ ปฏิบัติงาน เป็นกันเอง มีการปรึกษาหารือกัน และฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	2.39	1.37	น้อย
รวม	2.86	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ดังนี้ องค์การบริหารส่วน
ตำบลมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในหน่วยงานร่วมถึงการรับฟังข้อเสนอแนะของ
บุคลากรในหน่วยงานทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.38$) และท่าน / บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมี
ความพึงพอใจต่องานและหน้าที่ที่ทำอยู่ปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.82$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ
ในองค์การบริหารส่วนตำบล มีบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เป็นกันเอง มีการปรึกษาหารือกัน
และฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 2.39$)

3.2.4 ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. มีความพร้อมในการจัดหารายได้ภายในเขตพื้นที่ รับผิดชอบเป็นอย่างดี	1.85	1.20	น้อย
2. ได้รับเงินงบประมาณจากส่วนกลางและได้รับเงิน สนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกอย่างเพียงพอ	3.36	1.12	ปานกลาง
3. ได้รับการสนับสนุน ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ จาก หน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	2.58	1.05	น้อย
4. ในปัจจุบันมีความพอเพียงต่อการดำเนินงาน	1.69	1.11	น้อยที่สุด
รวม	2.37	0.82	น้อย

จากตารางที่ 20 ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย
($\bar{X} = 2.37$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ได้รับเงินงบประมาณ
จากส่วนกลางและได้รับเงินสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.36$) อยู่ใน
ระดับน้อย 2 ข้อ ดังนี้ ได้รับการสนับสนุน ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ จากหน่วยงานนอก
อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.58$) และมีความพร้อมในการจัดหารายได้ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 1.85$) และอยู่ในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ คือ ในปัจจุบันมีความพอเพียง
ต่อการดำเนินงาน ($\bar{X} = 1.69$)

3.2.5 ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. การปฏิบัติงานตลอดจนการให้บริการประชาชนและรับ ฟังความคิดเห็น ความต้องการของประชาชนได้ มีการพัฒนาอยู่เสมอ	1.72	1.01	น้อยที่สุด
2. อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในด้านการให้บริการ ประชาชนและการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีเพียงพอ	2.27	1.14	ปานกลาง
3. มีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน อันเนื่องมาจากองค์การมีงานซับซ้อนขึ้น	1.92	1.09	น้อย
รวม	1.97	0.74	น้อย

จากตารางที่ 21 ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ
น้อย ($\bar{X} = 1.97$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก
ในด้านการให้บริการประชาชนและการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมี
เพียงพอ ($\bar{X} = 2.27$) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ มีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน
อันเนื่องมาจากองค์การมีงานซับซ้อนขึ้น ($\bar{X} = 1.92$) และอยู่ในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ คือ
การปฏิบัติงานตลอดจนการให้บริการประชาชนและรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ
ของประชาชนได้มีการพัฒนาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 1.72$)

3.2.6 ด้านการอยู่รอดขององค์กร

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ด้านการอยู่รอดขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการอยู่รอดขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. สามารถที่จะทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น ต่อไปได้	1.71	1.04	น้อย
2. มีความกระตือรือร้นในการปรับตัวและพัฒนา องค์กรอยู่เสมอ	1.24	0.83	น้อยที่สุด
3. มีการจัดเก็บรายได้เพียงพอต่อการนำมาพัฒนาพื้นที่ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ได้	1.11	0.62	น้อยที่สุด
รวม	1.35	1.67	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 22 ประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการอยู่รอดขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย
ที่สุด ($\bar{X} = 1.35$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ สามารถที่จะทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและท้องถิ่นต่อไปได้
($\bar{X} = 1.71$) รองลงมา คือ มีความกระตือรือร้นในการปรับตัวและพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ
($\bar{X} = 1.24$) และ มีการจัดเก็บรายได้เพียงพอต่อการนำมาพัฒนาพื้นที่ และสามารถตอบสนอง
ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ ($\bar{X} = 1.11$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผล

การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์
ดังกล่าว ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

(n = 201)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
A	1															
B	0.682*	1														
C	0.428*	0.411*	1													
D	0.160*	0.154*	0.156*	1												
E	0.111	0.131	-0.083	0.285*	1											
F	0.359*	0.322*	0.468*	0.307*	0.067	1										
G	-0.077	-0.096	0.017	0.021	-0.068	-0.021	1									
H	-0.004	0.059	0.143*	0.024	-0.014	0.021	0.715*	1								
I	-0.069	-0.041	0.011	0.071	-0.096	-0.017	0.117	0.014	1							
J	0.065	0.078	0.060	0.048	0.136	0.076	-0.145*	0.069	-0.015	1						
K	0.302*	0.239*	0.277*	-0.006	0.336*	0.170*	-0.012	0.163*	-0.114	0.323*	1					
L	0.447*	0.367*	0.398*	-0.074	0.006	0.148*	0.003	0.111	-0.105	0.036	0.505*	1				
M	0.303*	0.240*	0.370*	-0.131	-0.073	-0.013	0.103	0.149*	-0.109	-0.100	0.361*	0.666*	1			
N	0.328*	0.327*	0.293*	-0.150*	-0.029	0.115	0.087	0.210*	-0.109	0.014	0.307*	0.555*	0.684*	1		
O	0.316*	0.333*	0.264*	-0.094	0.042	0.167*	0.053	0.165*	-0.086	0.031	0.335*	0.508*	0.490*	0.689*	1	
P	0.267*	0.379*	0.263*	-0.029	0.073	0.199*	0.006	0.114	-0.055	0.015	0.242	0.370*	0.429*	0.597*	0.667*	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงเชิงบวก 6 คู่ มีความสัมพันธ์ปานกลางเชิงบวก 9 คู่ มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำเชิงบวก 30 คู่ มีความสัมพันธ์ต่ำเชิงบวก 45 คู่ และมีความสัมพันธ์ต่ำเชิงลบ 31 คู่



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการดำเนินงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 24 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการดำเนินงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	จำนวน (ความถี่)
1. องค์กรควรมีกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน	21
2. องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรักสามัคคี และยอมรับซึ่งกันและกัน	30
3. องค์กรควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	29
4. องค์กรควรวางแผนแนวทางการให้บริการประชาชนให้ดียิ่งขึ้น	28
5. องค์กรควรถูกกำหนดค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น	18
6. องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายให้มีความชัดเจน	19
7. องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่	22
8. องค์กรควรมีการกำหนดเงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	18
10. องค์กรควรถูกกำหนดการบริหารงานสอดคล้องกับนโยบาย	25
12. องค์กรควรถูกกำหนดสายการบังคับบัญชาเหมาะสม	26
13. องค์กรควรเพื่อความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	24
14. องค์กรควรเพื่อความสามารถจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ได้ตรงตาม ความต้องการของชุมชน	20
15. องค์กรควรเพื่อความสามารถป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ได้ตรงตามความ ต้องการของชุมชน	23
16. องค์กรควรเพื่อการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน	22
17. องค์กรควรเพื่อความสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์เทคโนโลยี และวิชาการใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่องค์กรตลอดเวลา	20

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	จำนวน (ความถี่)
18. องค์กรควรมีการปรับองค์กรให้มีความคล่องตัวในการทำงาน หรือมีความยืดหยุ่น อยู่เสมอ	21
19. องค์กรควรจัดหาเงินงบประมาณจากส่วนกลาง และได้รับเงินสนับสนุนจาก หน่วยงานภายนอกอย่างเพียงพอ	26
20. องค์กรควรได้รับการสนับสนุน ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ต่างๆจากหน่วยงานภายนอก อย่างสม่ำเสมอ	24
21. องค์กรควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและรับฟังความคิดเห็น ความต้องการของ ประชาชน ได้มีการพัฒนาอยู่เสมอ	20
22. องค์กรควรจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในด้านการให้บริการประชาชนและการ บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียงพอ	27

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ปรากฏผล ดังนี้ องค์กรควรส่งเสริม ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรักสามัคคีและยอมรับซึ่งกันและกัน (ความถี่ = 30) รองลงมา คือ องค์กรควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (ความถี่ = 29) องค์กรควรวางแผนแนวทางการให้บริการประชาชนให้ดียิ่งขึ้น (ความถี่ = 28) องค์กรควรจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในด้านการให้บริการประชาชนและการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียงพอ (ความถี่ = 27) องค์กรควรจัดหาเงินงบประมาณจากส่วนกลาง และได้รับเงินสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกอย่างเพียงพอ (ความถี่ = 26) องค์กรควรกำหนดสายการบังคับบัญชาเหมาะสม (ความถี่ = 26) องค์กรควรกำหนดการบริหารงานสอดคล้องกับนโยบาย (ความถี่ = 25) องค์กรควรเพื่อความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ (ความถี่ = 24) องค์กรควรได้รับการสนับสนุน ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ต่างๆจากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ (ความถี่ = 24) องค์กรควรเพื่อความสามารถป้องกัน โรคและระงับโรคติดต่อ ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน (ความถี่ = 23) องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่ (ความถี่ = 22) องค์กรควรเพื่อการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน (ความถี่ = 22) องค์กรควรมีกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน (ความถี่ = 21) องค์กรควรมีการปรับองค์กรให้มีความคล่องตัวในการทำงาน หรือมีความยืดหยุ่นอยู่เสมอ

(ความถี่ = 21) องค์กรควร เพื่อความสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์เทคโนโลยี และวิชาการ
ใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่องค์กรตลอดเวลา (ความถี่ = 20) องค์กรควรเพื่อความสามารถจัดให้มีและ
บำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน (ความถี่ = 20) องค์กรควร
มีการกำหนดนโยบายให้มีความชัดเจน (ความถี่ = 19) องค์กรควรกำหนดค่าตอบแทนการ
ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น (ความถี่ = 18) และองค์กรควรมีการกำหนด
เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ (ความถี่ = 18) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
3. แรงจูงใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกพระ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน องค์การบริหารส่วนตำบลคันธารราษฎร์ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่าพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า องค์การบริหารส่วนตำบลกุดไสี้อ้อ และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาใหญ่

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตาม ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959 : 113 - 115 ; อ้างถึงใน บุภาพร บุภาพร. 2550 : 256 - 258) โดยประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจ จำนวน 10 ด้าน และศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของ James L , Gibson J.M. , (Ivancevich and Donnelly. 1979 : 29) (Geogopoulos and A.S. Tannenbaum .1971 , 1975 : 177 - 188)

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 402 คน (สำนักงานทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง. 2556)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ประกอบไปด้วย ข้าราชการ และพนักงานจ้าง จำนวน 201 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ

Taro Yamane (1970 : 725 ; อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ. 2550 : 105) แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรกลุ่มที่ 1 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความเป็นส่วนตัว Herzberg (1959 : 113 - 115 ; อ้างถึงใน อารี พันธุ์มณี. 2550 : 256 - 258)

4.2 ตัวแปรกลุ่มที่ 2 คือ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิต ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร และด้านการอยู่รอดขององค์กร (Ivancevich and Donnelly. 1979 : 29 , Geogopoulos and A.S. Tannenbaum. 1971 , 1975 : 177 - 188)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย แบบสอบถามมี 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่งงาน และหน่วยงานในสังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นส่วนตัว และด้านความมั่นคง เป็นชนิดมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิต ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร และด้านการอยู่รอดขององค์กร เป็นชนิดมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าความถี่ (frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย Mean (\bar{x})

1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ

Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.12$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.96$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.60$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.48$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ($\bar{X} = 3.22$) ด้านความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 2.95$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.78$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 2.40$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 1.82$)

2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.55$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิต ($\bar{X} = 3.82$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน

ดังนั้น ด้านความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X} = 2.91$) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 2.86$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน ดังนี้ ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ($\bar{X} = 1.97$) ด้านการอยู่รอดขององค์กร ($\bar{X} = 1.35$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงเชิงบวก 6 คู่ มีความสัมพันธ์ปานกลางเชิงบวก 9 คู่ มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำเชิงบวก 30 คู่ มีความสัมพันธ์ต่ำเชิงบวก 45 คู่ และมีความสัมพันธ์ต่ำเชิงลบ 31 คู่

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ควรเพิ่มเครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์ในการรักษาความสะอาดของถนน รวมทั้งทางเดินสาธารณะ

4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ควรเพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อให้ตรงตามความต้องการของชุมชน

4.3 บุคลากรควรมีความกระตือรือร้นในการปรับตัว อันได้แก่ การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งเข้าใจเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน

4.4 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการคลัง ควรมีแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบประเด็นที่สำคัญโดยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 แรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรยังขาดความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ยังมีความกังวลในเรื่องของการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อันเกี่ยวกับความรู้ความสามารถตนเองซึ่งบุคลากรนั้น มีความคาดหวังที่จะให้ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของตน รวมทั้งประชาชนในเขตพื้นที่ได้เข้าใจการระดมความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของ

ตนเองด้วยเช่นกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ธนธิดา ดิษยบุตร (2541 : 80 - 83) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ พบว่า ปัจจัยทุกปัจจัยมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือทั้งสิ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้อยู่กับหน่วยงานตลอดไป นอกจากนี้ปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ก็มีความสำคัญเช่นกัน ซึ่งหน่วยงานต้องหาแนวทางเพื่อใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งบุคลากรและหน่วยงานมิใช่เพียงแต่เฉพาะเพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้จากการศึกษา ยังพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ อยู่ในระดับปานกลาง ถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับที่ใช้ได้แล้ว แต่หน่วยงานยังคงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงแนวทาง และเสริมสร้างให้ระดับแรงจูงใจเป็นสิ่งที่บ่งบอก สภาวะการณแรงจูงใจของบุคลากรเป็นเช่นไร ดังนั้น การเสริมสร้างสิ่งจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น มีส่วนช่วยทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา นริรัตน์ (2549 : 88 - 90) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน และผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรารวรรณ พลหาญ (2543 : 95 - 97) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเฉพาะประเด็นวิธีการ และขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรพิจารณาปรับปรุง การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดสัดส่วนและระบบการให้ความดีความชอบของแต่ละสายให้เป็นอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม มีความเสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 192 - 202) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทองจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และตำแหน่งต่างกัน แรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อจำแนกแรงจูงใจตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

2. จากสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามยังขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร อัน ได้แก่ ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ยังขาดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขาดการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ อริยา คำยา (2552 : 50 - 51) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระหว่างองค์การธุรกิจที่มีประสิทธิภาพขององค์การแตกต่างกัน จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์การที่มีประสิทธิภาพขององค์การสูง กับองค์การที่มีประสิทธิภาพขององค์การต่ำ

3. จากสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3 แรงจูงใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ มีความสัมพันธ์ แต่ความสัมพันธ์นั้น อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ยังขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคลากรกับบุคลากรด้วยกัน ซึ่งผลจากการขาดความสัมพันธ์อันดีดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กล่าวได้คือ ถ้าความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชามีการวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่าไร บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจในเชิงบวกในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชามีแนวทางการให้ การปฏิบัติงานเป็นทีม ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ในการศึกษาครั้งนี้ ยังพบว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ อัน ได้แก่ โอกาสในการขยายงานขององค์กรมีน้อย โอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กรมีน้อยด้วยเช่น จึงส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสถานะของอาชีพ เพื่อนำมาเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.1.1 ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

1.1.2 อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ

1.1.3 ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน

1.1.4 ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน

1.1.5 เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน

ดังนั้น จึงได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ควรมีแนวทางพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ควรมีแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันได้แก่ มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

1.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร เพื่อนำมาเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.2.1 ในปัจจุบันมีความพอเพียงต่อการดำเนินงาน ($\bar{X} = 1.69$)

1.2.2 มีความพร้อมในการจัดหารายได้ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 1.85$)

1.2.3 การปฏิบัติงานตลอดจนการให้บริการประชาชนและรับฟังความคิดเห็น ความต้องการของประชาชนได้มีการพัฒนาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 1.72$)

1.2.4 มีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน อันเนื่องมาจากองค์การมีงานซับซ้อนขึ้น ($\bar{X} = 1.92$)

1.2.5 ได้รับการสนับสนุน ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ จากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.58$)

ดังนั้น จึง ได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ควร มีแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบรหารงานอันได้แก่ การจัดตั้งงบประมาณอย่างเพียงพอ และกำหนดโครงสร้าง หน้าที่ให้ชัดเจน

2. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ควร เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยตอบสนองความต้องการของชุมชน และรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.3 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัด มหาสารคาม

1.3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ควรเปิด โอกาสพนักงานในองค์กร ได้ขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้เป็นแรงจูงใจ ในการดำเนินงาน

1.3.2 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ควรให้ความอิสระในการทำงาน และความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เป็นแรงจูงใจ ต่อการปฏิบัติหน้าที่

1.4 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

1.4.1 องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรักสามัคคีและยอมรับ ซึ่งกันและกัน

1.4.2 องค์กรควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4.3 องค์กรควรวางแผนแนวทางการให้บริการประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

1.4.4 องค์กรควรจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในด้านการให้บริการ ประชาชนและการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียงพอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

2.2 ควรศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพของบุคลากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กาญจนา นรีรัตน์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี. งานนิพนธ์ การจัดการมหาดบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2548). บทบาทการจัดการศึกษาของเทศบาลที่ยกฐานะขึ้นใหม่ปี พุทธศักราช 2542 ; กรณีศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ มหาดบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- กรมการปกครอง. (2548). คู่มือการปฏิบัติงานสภาดำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ ฯ : ส่วนท้องถิ่น.
- เกตุสินี หงสนันท์. (2538). การบริหารงานบุคลากรในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). การคิดเชิงวิเคราะห์. กรุงเทพฯ ฯ : ชัคเชส มีเดีย จำกัด.
- ชนันธิดา ประโยชริศ. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฐนิตา ปัตตานี. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ท้องถิ่นอำเภอกันทรวิชัย, สำนักงาน. (2556). แผนการบูรณาการระบบข้อมูลสถิติท้องถิ่น. กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอกันทรวิชัย.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2539). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนาวรรณ พลหาญ. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาดบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนธิดา ดิษยบุตร. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.


- ชนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร.
วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวนนาฏ เดือนจันทร์. (2551). ระดับขวัญกำลังใจ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ / นวนนาฏ เดือนจันทร์. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยนุช นรินทร์. (2545). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด
(มหาชน) เขต 17. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.
กรุงเทพฯ ฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- พร ภิเสก. (2546). วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
เหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก. การบริหารการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ ฯ
: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิบูล ทีปะปาล. (2546). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ ฯ : อมรการพิมพ์.
- พิภพ วังเงิน. (2552). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ ฯ : อักษรพิทยา.
- พรรณทิพย์ กาลธยานันท์. (2543). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์.
- เพ็ญศรี วายอานนท์. (2549). ผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการมหาวิทยาลัย ในการบริหาร
มหาวิทยาลัยในประเทศไทย. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภรณ์ กীরดีบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนต์รี,
มิเกล กาไรชาบาล.
- มหาสารคาม, จังหวัด. (2558). [ออนไลน์]. แผนที่จังหวัดมหาสารคาม. [สืบค้นเมื่อ 17
มกราคม 2558]. จาก [http : //www.novabizz.com/Map/37.htm](http://www.novabizz.com/Map/37.htm).
- มนิล นงนุช. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
อินเตอร์เมติกอล จำกัด. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- บุทท ไกยวรรณ์. (2550). หลักการทำวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- รศกนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2547). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารท้องถิ่น : แนวคิดและ
หลักการบริหารท้องถิ่น. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี
สารสนเทศ : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ลัดดา กุลนันทน์. (2544). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตน์ โกษาแสง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ ฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซม จำกัด.
- วิวัฒน์ ศรีธรรมมา. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ
โพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรพิทย์ มีมาก. (2532). การวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารงานและประสิทธิผลของหน่วยการ
ปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ การบริหารดุขุภัณฑ์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศศิประไพ หาญนอก. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการทำงานของพยาบาลปาก
ช่องนานาอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริวรรณ หมั่นสหัส. (2539). สัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานี
อนามัยจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สถิตินแห่งชาติ, สำนักงาน. (2556). การสำรวจการมี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
กรุงเทพฯ ฯ : กลุ่มงานสารสนเทศ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2543). การปกครองท้องถิ่นประเทศฝรั่งเศส. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์ เทียนวัฒนา.
- _____. (2557). [ออนไลน์]. โครงการศึกษาวิเคราะห์และประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจ
งานวาง / ปรับปรุงผังเมืองรวมเมือง / ชุมชน. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2558].
จาก [http : //eservices.dpt.go.th/eservice_1/subsites/other/subcsp/2-1-1.html](http://eservices.dpt.go.th/eservice_1/subsites/other/subcsp/2-1-1.html).

- สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์องค์การ
สงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สัมฤทธิ์ ศศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์หลักการและแนวคิด. กรุงเทพฯ ฯ : เอ็ม.
ที.เพรส.
- สุขุมาลัย ศาลาโรจน์. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล
โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุชา จันทร์เอม และ สุรางค์ จันทร์เอม. (2544). จิตวิทยาการเรียนรู้. ม.ป.ป กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนส โตร์.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ “เน้นพฤติกรรม
มนุษย์”. กรุงเทพฯ ฯ : ชรรมนิติ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). กลยุทธ์การตลาด การบริหารการตลาด และกรณีศึกษา
กรุงเทพมหานคร Diamond in Business World.
- ศุภชัย จันทร์ธา. (2551). ขวัญ กำลังใจและความเครียด ในการทำงานของชุดปฏิบัติการสืบสวน
ปราบปรามยาเสพติด ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ /ศุภชัย จันทร์ธา. เชียงใหม่ :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- हरररर सुखगल. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึง
พอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หลุย จำปาเทศ. (2545). จิตวิทยาการบริหาร. : กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนตำบลกันทรวิชัย, สำนักงาน. (2556). แผนพัฒนาสามปี องค์การบริหาร
ส่วนตำบลกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2556 - 2559. สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม.
- อารี พันธุ์มณี. (2550). จิตวิทยาการเรียนการสอน. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ ฯ : เลฟแอนด์ลิฟ
เพลส.
- อุทัย สันติสกุล. (2534). “การวิเคราะห์ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
องค์การศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุทัย หิรัญโต. (2543). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนส โตร์.

- Alderfer, C. P. Existence : **Relatedness and growth, human needs in organizational setting**. New York : Free Press.
- Bennis, W.G. (1971). **The Concept of Organizational Health In Changing Organizational**. Edited by Warren G.
- Bertram M. Gross Dessler, G. (1986). **Organization Theory Integrating Structure And Behavior**. 2nd ed. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice – Hall International.
- Geogopoulos , A.S. & Tannenbaum , A.S. American (1971). **Sociological Review**.
- Gibson and others. (1973). **Organizational : Behavior, Structure, Process ; Behavior, Dallas**. Texas : Business Publication, Inc.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donnelly, James H. (1968). **Organizations: Behavior Structure Processes**. (9 th ed). Boston, Mass: Irwin / McGraw - Hill.
- 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. 6 (31). A : December.
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, and Snyderman, Barabara B. (1959). **The motivation to Work**. U.S.A. : John Wiley & Sons.
- Heyel. (2002). **Encyclopedia of Management**. New York : Reinhold.
- Holloway V. (1951). **State and Local Government in The Unistates**. New York : McGraw Hill.
- Hoy, W.K. and J. A Ferguson. (1991). **Theoretical Frame work and Exploration of Organizational Effectiveness in School**. Educational Administration Quarterly, 21 (2) : 121 – 122.
- James C. (1968). **Industrial psychology**. New York : Harper & Rows Publishers.
- James L .Gibson, J.M. Ivancevich and Donnelly, J. H. (1979). **Organizations : Behavior, Structure Processes**. (3d edition) Dallas ; Texas : Business Publication Inc.
- Katz, R. L. & Kahn. (1966). **Skill of an Effectiveness Administrators**. Harvard Business. Review. January – February.
- Lawless, David J. (1972). **Organizational Behavior : the Psychology of Effective**

- Management. (2 nd ed). Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall.
- Luthans. F. (1985). **Organizational Behavior**. New York : McGraw – Hill.
- Maslow, Abraham M. (1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.
- McClelland. (1961). **The Achievement Society**. New York. : The Free Press.
- McGregor. (1960). **DouglasThe Human Side of Enterprise**. Mew York : Mc Grow Hill.
- Mitchell. (1992). **People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior**.
Englewood Cliffs : Prentice – Hil.
- Mott, P.E. (1972). **The Characteristic of Effective Organization**. New York : Harper and
Row.
- Parson, T. (1960). **Administrative Science Quarterly. Effective of Size, Complexity and
Ownership in Administrative Intensity**. New York : Holt, Rinchart & Winston.
- Robson, W. A. (1953). **Local Government in Encyclopaedia of Social Science**. New York
: The Macmillan Company.
- Stewart, Della Wyatt. (2003). **“The Relationship of Job Stress to Job Satisfaction and the
of Army Nuse Corps Officers to stay in Active Military Service,”**. Dissertation
Abstract International. 61 (107) : 32 35 - B : January.
- Vroom, H Victor. (1964). **Work and Motivation**. Now York : Wiley and Sons Inc.
- Warner, Thomas Howard. (2001). **“The Effects of Job Satisfaction and Organizational
Commitment on Inter to Leave among Nurse Anesthetists : A Comparative
Study,”**. Dissertation Absternational. 61 (12) : 4966 – A : June.
- Wit, Daniel. (1967). **A Comparative Survey of Local Government and Administration**.
Bangkok : Kurusapha Press.
- W.J. (1971). **Reddin Managerial Effectiveness (McGraw - Hill series in management)**.
Boston : McGraw – Hill.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการดำเนินงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
3. ทุกคำตอบในแบบสอบถามฉบับนี้ เป็นการแสดงความคิดเห็น จึงไม่มีผลใด ๆ
ต่อท่าน และหน่วยงานของท่าน
4. ขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพราะทุกคำตอบจะเป็นประโยชน์
อย่างยิ่งในการนำเสนอเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เพ็ญวิภา สารบุญ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งงาน

- พนักงานส่วนตำบล
- พนักงานจ้าง

2. หน่วยงานในสังกัด

- องค์การบริหารส่วนตำบล โภกพระ
- องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข
- องค์การบริหารส่วนตำบลนาสีนวน
- องค์การบริหารส่วนตำบลคันธารราษฎร์
- องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่าพัฒนา
- องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า
- องค์การบริหารส่วนตำบลกุดไสิ้อ
- องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาใหญ่

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้					
3. สามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้					
2. ด้านการยอมรับนับถือ					
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถ ของท่าน					
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ ของท่าน					
6. ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถ ของท่าน					
3. ด้านความรับผิดชอบ					
7. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม					
8. งานที่รับผิดชอบตรงกับประสบการณ์ในการ ทำงาน					
9. งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจและความ ถนัด					
4. ด้านเงินเดือน					
10. เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ ปฏิบัติ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
11. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน					
12. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ					
5. ด้านนโยบายและการบริหาร					
13. นโยบาย มีความชัดเจน					
14. นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่					
15. การบริหารงานสอดคล้องกับนโยบายของ หน่วยงาน					
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร					
16. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
17. ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นทีม					
18. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่าง สม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน					
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
19. สายการบังคับบัญชาเหมาะสม					
20. ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการทำงาน					
21. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
8. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า					
22. โอกาสในการขยายงานขององค์กร					
23. โอกาสในการขยายตำแหน่งที่สูงขึ้นของ องค์กร					
24. โอกาสในการขยายชั้นยศสูงขึ้น					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
25. อาชีพปัจจุบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
26. ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงาน					
27. ความมั่นใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่					
10. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
28. ที่พักอาศัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ					
29. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัวก่อน มอบหมายงานให้ปฏิบัติ					
30. ความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งเสริมในการ ปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	ระดับประสิทธิผล				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความสามารถในการผลิต					
1. สามารถจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน					
2. สามารถรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน					
3. สามารถป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ได้ตรงตาม ความต้องการของชุมชน					
4. สามารถป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้ตรงตาม ความต้องการของชุมชน					
5. สามารถส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน					
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน					
7. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ได้ตรงตามความต้องการของชุมชน					
8. สามารถบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ได้ตรงตาม ความต้องการของชุมชน					
2. ด้านความสามารถในการปรับตัว					
9. สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์เทคโนโลยี และวิชาการ ใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่องค์กรตลอดเวลา					
10. ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และพยายามกระจายอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน					

ประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	ระดับประสิทธิผล				
	5	4	3	2	1
11. การปรับปรุงองค์กรให้มีความคล่องตัวในการทำงาน หรือมีความยืดหยุ่นอยู่เสมอ					
12. สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองตลอดเวลา					
3. ด้านความพึงพอใจในงาน					
13. ท่าน / บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความ พึงพอใจต่องานและหน้าที่ที่ทำอยู่ปัจจุบัน					
14. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกันในหน่วยงานรวมถึงการรับฟัง ข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงานทุกฝ่าย					
15. ในองค์การบริหารส่วนตำบล มีบรรยากาศในการ ปฏิบัติงาน เป็นกันเอง มีการปรึกษาหารือกัน และฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
4. ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร					
16. มีความพร้อมในการจัดการรายได้ภายในเขตพื้นที่ รับผิดชอบเป็นอย่างดี					
17. ได้รับเงินงบประมาณจากส่วนกลางและได้รับเงิน สนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกอย่างเพียงพอ					
18. ได้รับการสนับสนุน ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ จากหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ					
19. ในปัจจุบันมีความพอเพียงต่อการดำเนินงาน					
5. ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร					
20. การปฏิบัติงานตลอดจนการให้บริการประชาชนและ รับฟังความคิดเห็น ความต้องการของประชาชนได้มี การพัฒนาอยู่เสมอ					
21. อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในด้านการให้บริการประชาชน และการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียงพอ					

ประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม	ระดับประสิทธิผล				
	5	4	3	2	1
22. มีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจนอันเนื่องมาจาก องค์กรมีงานซับซ้อนขึ้น					
6. ด้านการอยู่รอดขององค์กร					
23. สามารถที่จะทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น ต่อไปได้					
24. มีความกระตือรือร้นในการปรับตัวและพัฒนาองค์กร อยู่เสมอ					
25. มีการจัดเก็บรายได้เพียงพอต่อการนำมาพัฒนาพื้นที่ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ได้					



ตอนที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม

1. ด้านความสำเร็จในปฏิบัติงาน

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

2. ด้านการยอมรับนับถือ

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

3. ด้านความรับผิดชอบ

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

4. ด้านเงินเดือน

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

5. ด้านนโยบายและการบริหาร

.....

.....

.....

.....

6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

.....

.....

.....

.....

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

.....

.....

.....

.....

8. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

.....

.....

.....

.....

9. ด้านสถานะของอาชีพ

.....

.....

.....

.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

10. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

.....

.....


.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 การหาผลรวมและค่า IOC ของแรงจูงใจในการดำเนินงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
1. ด้านความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการยอมรับนับถือ	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. 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
4. ด้านเงินเดือน	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากร	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
		8. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า	1	1			
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9. ด้านสถานะของอาชีพ	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10. ด้านความเป็นส่วนตัว	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ตารางภาคผนวกที่ 2 การหาผลรวมและค่า IOC ของประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร
ตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
1. ด้านความสามารถในการผลิต	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ด้านความสามารถในการปรับตัว	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ด้านความพึงพอใจในงาน	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการได้มาซึ่งทรัพยากร	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	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	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
		6. ด้านการอยู่รอดขององค์กร	1	1			
	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
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Alpha If Item Deleted
A1	176.5667	370.7368	.3544	.8732
A2	175.5667	370.1161	.3272	.8711
A3	176.6000	352.0414	.5744	.8662
B1	177.5333	354.6023	.4912	.8676
B2	178.0333	372.5161	.4665	.8761
B3	176.3000	363.8724	.2914	.8712
C1	176.4667	346.2575	.5169	.8667
C2	175.3667	377.7575	.3128	.8740
C3	175.4333	355.4954	.4522	.8683
D1	175.5000	376.6034	.4296	.8739
D2	175.4000	381.4207	.5969	.8752
D3	176.5667	369.9782	.3539	.8735
E1	175.6000	370.8000	.4147	.8721
E2	175.7667	371.9092	.3278	.8714
E3	175.5333	377.9126	.4202	.8742
F1	176.3333	378.6437	.3483	.8770
F2	177.4333	374.7368	.5311	.8762
F3	175.3000	371.1828	.2567	.8717
G1	174.9000	374.1621	.3640	.8719
G2	174.8667	375.4299	.3301	.8724

ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Alpha If Item Deleted
G3	175.4333	378.2540	.4347	.8746
H1	175.5333	356.9471	.5128	.8677
H2	176.2000	335.8897	.7629	.8612
H3	177.5333	367.0161	.3145	.8708
I1	178.0000	388.0000	.3658	.8785
I2	177.7333	393.0299	.5253	.8803
I3	178.0000	383.9310	.6089	.8774
J1	177.7333	376.8230	.5106	.8745
J2	177.9000	372.3000	.4336	.8733
J3	174.9000	374.1621	.3640	.8719
K1	174.8667	375.4299	.3301	.8724
K2	175.4667	378.3954	.5401	.8746
K3	175.6000	357.2828	.4943	.8679
K4	176.3000	336.3552	.7500	.8614
K5	176.2667	335.7885	.7483	.8614
K6	175.3667	368.3782	.3172	.8723
K7	175.8333	369.3161	.2778	.8714
K8	176.0000	341.5862	.7423	.8625
L1	176.5667	362.4609	.3567	.8701
L2	177.2667	339.3057	.7047	.8626
L3	176.6333	354.3092	.6235	.8662
L4	176.9333	343.8575	.7832	.8625
M1	176.7000	350.769	.5874	.8659
M2	176.6333	359.6195	.4379	.8688
M3	177.1667	347.3161	.5707	.8657


ข้อที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Alpha If Item Deleted
N1	177.7333	351.1678	.5843	.8660
N2	176.4333	358.254	.4704	.8683
N3	177.2667	354.1333	.5400	.8670
N4	177.8667	364.1885	.2960	.8711
O1	177.9667	372.654	.3061	.8739
O2	177.1333	367.9816	.3237	.8722
O3	177.7333	357.9264	.4665	.8683
P1	177.9000	373.4724	.4719	.8749
P2	178.5000	367.0862	.2450	.8719
P3	178.8333	377.7989	.6000	.8732

หมายเหตุ

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 55

Alpha = .8729



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ บว. ๖๖๑๐/๒๕๕๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ถ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๕

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบอนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน

ด้วย นางเพ็ญวิภา ธารบุญ รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๑๑๑๑๕๐๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารศึกษานอกเวลาตราขการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปได้ด้วยความสะดวกเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

นักศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขอขออนุญาตให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชาชน และกลุ่มตัวอย่าง ที่ขอใช้รายการ จำนวน ๒๖๘ คน และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๓๓ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำนาระ วิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนิศ ลิ้มอึ่งจ้าย)

คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๕๑๑๒-๕๕๑๒



ที่ บว. ๖๐๖๑๑-๒๕๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๑

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน

ด้วย นางเพ็ญวิภา สารบุญ รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๑๐๕๖๓ นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษาทอกรเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุ ความวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือ การวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คหบดีราชการ และพนักงานจ้าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุ ความวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิชา) ตีเมืองจำน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๕๓๗๒ - ๕๕๓๘



ที่ บว. ว ๐๖๐๕/๒๕๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง น.มหาสารคาม ๕๕๐๐๑

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณอุไรพร ช่างเศษ

ด้วย นางปัญญา ธารบุญ รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๓๐๕๐๓ นักศึกษาริเริ่มงานโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาเรียนการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุ
ความวัตถุประสงค์

เรียนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องต้นเนื้อหา ตามา
- ตรวจสอบสำเนาการวิจัยและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคณา มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิษา สีเมืองชัย)

กณบศึบ้ณจัตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ โทรสาร ๐ - ๔๓๙๒ - ๕๕๓๘



ที่ บว. ๖๐๖๐๘/๒๕๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ถ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ช่วยเลขานุการศูนย์กองบริหารวิจัย

เรียน คุณพรชัย กาลสุทร

ด้วย นางกัญญาวิภา ตาบุญญ รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๐๑๐๕๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดำรงทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรบริหารระดับ
ตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุ
ความวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอรบกวนเชิญท่านเป็นผู้ช่วยฯ ตรวจสอบ
ความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบสำเนาสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ ลิ้มทองจ่าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๖๕๐๘



ที่ กว ๖๓๖๐๕๖๒๕๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ณ.เมือง ข.มหาสารคาม ๔๕๐๐๔

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ของ ชาญสุโท

ด้วย นางพัญวิภา สารบุญ รหัสประจำตัว ๕๖๘๒๖๐๑๐๕๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษามหาบัณฑิตราชภัฏราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธะระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนิน ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุ
ตามวัตถุประสงค์

บัดนี้ดิฉันแทน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

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

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิทา ตีเมียงชัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๕๓๖๒ - ๕๕๓๘

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางเพ็ญวิภา สารบุญ
วัน เดือน ปีเกิด	23 มิถุนายน 2518
ภูมิลำเนา	ตำบลเขวาใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่ทำงาน	เทศบาลตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2549 - 2551	เข้ารับข้าราชการ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2552 - 2555	ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เทศบาลตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2556 ถึง ปัจจุบัน	ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เทศบาลตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531 - 2534	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเขวาใหญ่พิทยาสรรค์ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2534 - 2537	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนผดุงนารี อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2537 - 2541	ปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2556	กำลังศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม