



ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

วิลาธน์ แสนชัย*

เชิงชาญ จงสมชัย**

บทคัดย่อ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นการศึกษาค้นคว้านี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคามและศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 171 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้านเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ประเด็นที่บุคลากรให้ความสำคัญเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรมีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อน

* นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



ขึ้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน ด้านนโยบายและการบริหาร การบริหารงานควรมีการปฏิบัติตามนโยบายที่วางไว้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีกิจกรรมร่วมกันมากขึ้นในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งผู้บริหารและบุคลากร ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ควรให้รางวัลตอบแทนผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับตำแหน่งที่บุคลากรมีความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับ ควรได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี และการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

โดยสรุป บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงาน และได้รับความไว้วางใจและร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้ อาจทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาค้นคว้าที่พบนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/บุคลากร/องค์การบริหารส่วนตำบล

Factors Affecting Work Motivation of Personnel at Subdistrict Administrative Organization in Chiang Yuen District, Mahasarakham Province.

Wilarat Saenchai*

Cherngcharn Chongsomchai**

Abstract

The personnel of Subdistrict Administrative Organization are resource the important to practice. The motivation for the performance personnel is important to contribute to the performance, quality and achieve the objectives of sub-district. The purposes of this study are to study the factors affecting work motivation and to explore the suggestions for the factors encouraging work motivation of the personnel of Subdistrict Administrative Organization in

* M.P.A. Student (Public Policy), College of Politics and Governance, Mahasarakham University.

** Asst. Prof., Lecturer, College of Politics and Governance, Mahasarakham University, Advisor.



Chiang Yuen district, Mahasarakham province. The sample group of this study was 171 personnel who worked for Subdistrict Administrative Organization , and 14 personnel of those who are interviewed. The research instruments are the interview form and the rating-scale questionnaire. The data are analyzed and interpreted statistically in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of the study revealed as follows:

1. The personnel of Subdistrict Administrative Organization in Chiang Yuen district, Mahasarakham province found that all six factors affected work motivation in overall and all perspectives at the high level sorted in descending order of mean as: policy and administration, progress, acceptability, interpersonal relationship, job description, and bonus.

2. According to the suggestions for encouraging work motivation of personnel of Subdistrict Administrative Organization in Chiang Yuen district, Mahasarakham province, it was found that the executives should be impartial for the performance appraisal and determining the professional promotion equally; that the administration should abide by the policies; that the personnel should do the activities to build up the good friendship between the executives and the personnel; that the personnel with the good performance should be rewarded; that the Subdistrict Administrative Organization should put the right personnel on the right job description regarding the personnel's abilities; that the personnel should be given praise and congratulations, and recognized among the executives and colleagues.

To summarize, the personnel of Subdistrict Administrative Organization in Chiang Yuen district, Mahasarakham province found that those factors affected work motivation in overall at the high level. As a result, the executives placed importance on the personnel in the organizations. In addition, most of the personnel are trusted and well cooperated by the executives and colleagues. Thus, these factors are considered the crucial factors that affected work motivation. According to the results of this study, it was beneficial to the executives and related organizations as the guidelines for encouraging work motivation.

Keywords: Motivation / Personnel / Subdistrict Administrative Organization



บทนำ

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 78 บัญญัติให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นตนเอง และนอกจากนี้รัฐธรรมนูญก็ยังได้บัญญัติถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้ในหมวด 9 รวม 9 มาตรา เมื่อพิจารณารายละเอียดต่างๆของบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว จะพบว่าเป็นบทบัญญัติที่มีลักษณะเป็นการกระจายอำนาจการปกครองให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ค่อนข้างสมบูรณ์ตามหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในต่างประเทศ แนวคิดการกระจายอำนาจนั้น เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีมาจากต่างประเทศที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ได้ปกครองตนเอง รวมทั้งสามารถทำกิจกรรมต่างๆได้อย่างอิสระและปลอดการชี้แนะจากรัฐบาล การกระจายอำนาจการปกครองเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการจัดการปกครองประเทศที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่นนอกจากองค์กรของส่วนกลางเพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างให้มีความอิสระในการดำเนินการและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาของส่วนกลาง แต่จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2549, น.19-21)

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอีกรูปแบบการปกครองรูปแบบหนึ่งที่ได้การกระจายอำนาจจากส่วนกลางเพื่อให้ดำเนินกิจการในท้องถิ่นของตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการของคนในท้องถิ่น พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดให้สภาตำบลมีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์เฉลี่ยตามที่ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทย อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 40 มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามมาตรา 44 โดยให้สภาตำบลที่ได้จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล นับแต่วันที่ได้ประกาศจัดตั้งเป็นต้นไป ดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 41 แห่งกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2545, น.59)

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญยิ่งในระบบการปกครองท้องถิ่นด้วยเหตุผลสองประการ กล่าวคือ ในด้านหนึ่งระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสะท้อนถึงระดับของความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากอำนาจในการจัดการเกี่ยวกับบุคคลว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจมากน้อยเพียงใด ขณะที่ในอีกด้านหนึ่ง ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจะสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีขีดความสามารถเพียงใด ทั้งนี้พิจารณาจากศักยภาพบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้น การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถดำเนินกิจการ



ต่างๆ ได้โดยอิสระ ขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ก็จำเป็นต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่ดี และมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ (สถาบันพระปกเกล้า, 2547, น.1)

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญได้แก่ ปัญหาจากเงื่อนไขการจัดตั้ง คือ พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนหมู่บ้านน้อยหรือมากเกินไปส่งผลต่อจำนวนสมาชิกและรายได้ที่กำหนดไว้ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายประจำ ปัญหาอำนาจหน้าที่ คือ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้กว้างขวางไม่ชัดเจน มุ่งเน้นการจัดทำกิจกรรมที่มีลักษณะการจัดทำกิจการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยมุ่งจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดซื้อจัดจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถดำเนินกิจการตามอำนาจหน้าที่ในบางเรื่องได้ เนื่องจากข้อกฎหมายและระเบียบต่างๆ สมาชิกและคณะบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ ปัญหาการคลัง คือ ฐานรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังไม่กว้างพอที่จะหารายได้ให้เพียงพอต่อภารกิจที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้เพราะมีข้อจำกัดเรื่องแหล่งรายได้ ปัญหาอำนาจอิทธิพล คือ การใช้อำนาจอิทธิพลเหนือการใช้ดุลพินิจโดยอิสระของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหาการขาดทักษะการบริหาร คือ ประธานและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ ทั้งในเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลฯ การบริหารภายใต้กฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่มีมาก ยุ่งยากและซับซ้อน เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานเกิดความบกพร่อง ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ ประชาชนโดยทั่วไปยังไม่เข้าใจทั้งโครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนส่วนมากยังขาดการมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ ติดตามการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และให้ความคาดหวังกับองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเกินไป จึงเรียกร้องให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำกิจการต่างๆ โดยไม่คำนึงถึงรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีเท่าใด (โกวิทย์ พวงงาม, 2555, น.270-272)

ปัญหาสำคัญของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คือ ระบบอุปถัมภ์ซึ่งแทรกซึมอยู่ในทุกระบวนการตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง ตั้งแต่ตำแหน่งปลัดผู้อำนวยการกอง จนถึงนักการฯ มีทั้งการใช้เงินและการใช้เส้นสายผ่านข้าราชการระดับสูงตั้งแต่ระดับรัฐมนตรี อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด ฯ ระบบอุปถัมภ์และการใช้อำนาจอิทธิพลส่งผลต่อคุณภาพบุคลากรท้องถิ่นอย่างมาก เพราะการคัดเลือกบุคคลมาทำงานเป็นเรื่องสำคัญ เป็นหัวใจขององค์กร เมื่อใดที่องค์กรเลือกคนที่ไม่มีความเหมาะสมเข้ามาอยู่ในระบบ แสดงความคิดเห็นไม่เป็น แก้ไขปัญหาที่ไม่เป็น ไม่ตั้งใจทำงานบริการรับใช้ประชาชน ไปทำงานรับใช้แต่ผู้มีอิทธิพลหรือระบบอุปถัมภ์จะก่อให้เกิดผลเสียแก่องค์กรอย่าง



มาก และจะมีผลกระทบต่อการทำงานอย่างแน่นอน (สถาบันพระปกเกล้า, 2550, น.24-25) ส่งผลให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ เห็นว่าการตัดสินใจในบางครั้งขาดความเป็นธรรมบุคลากรก็จะขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานนั้นขาดประสิทธิภาพ ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจผู้ปฏิบัติงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาต้องการทราบว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ความสำคัญของการศึกษา

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ ผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ ดังนี้ เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและพนักงานด้านบุคลากรได้พิจารณาแนวทางในการจูงใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลเพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ



ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 298 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 171 คน โดยได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553, น.36) แล้วสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) และแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 14 คน โดยใช้การสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ตามกรอบแนวคิด 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนเมษายน – เดือนพฤษภาคม 2557

กรอบแนวคิดของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้ใช้กรอบทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ซึ่งได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน Herzberg ได้พบสิ่งที่จูงใจในการทำงานว่า คนจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพถ้ามีตัวกระตุ้นให้พอใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ผลสำเร็จในการทำงาน การยอมรับในผลงานที่สำเร็จหรือการได้รับการยกย่อง การทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ และงานมีลักษณะท้าทาย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความเจริญงอกงาม ถ้ามีสิ่งเหล่านี้แล้วจะเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้คนอยากทำงานอย่างมีความสุข ซึ่ง Herzberg เรียกองค์ประกอบเหล่านี้ว่า Motivator factors ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้คนไม่พึงพอใจที่จะทำงาน ส่วนใหญ่มาจากสถานะแวดล้อมโดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย อันได้แก่นโยบายและการบริหารของบริษัท การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน สภาพการทำงาน



เงินเดือน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน โดยสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้คนงานไม่พอใจในการทำงาน และเนื่องจากสาเหตุเหล่านี้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งสามารถที่จะป้องกันความไม่พึงพอใจได้ ซึ่งเปรียบเทียบกับได้กับยาป้องกันโรค Herzberg จึงได้เรียกเหตุเหล่านี้ว่า Hygiene factors ดังนั้นในกระบวนการที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีจึงจำเป็นต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ และปัจจัยที่ใช้จูงใจไปพร้อมๆกัน (อ้างใน ริเอ็องรอง รัตนวิไลสกุล, 2540, น.186-189)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของคันศร แสงศรีจันทร์ (2550, น.73) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความมั่นคงตามลำดับ และบุคลากร มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และจากผลการศึกษาของ บุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, น.55-73) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ภูมิศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ

โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรับให้เข้ากับบริบทของการศึกษา แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลประโยชน์ตอบแทน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้า



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้ทั้งระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 แบบ ดังนี้

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งประกอบด้วยรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคามเป็นคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดย แบ่งเป็นออกเป็น 6 ด้าน จำนวนด้านละ 5 ข้อ ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและการบรรยาย

แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง โดยการกำหนดแนวคำถามในการสัมภาษณ์มีโครงสร้างชัดเจน แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่ใช้สำหรับบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ที่ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยกำหนดให้ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้านเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.98$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.78$)



ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.77$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.63$) และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 3.59$) โดยส่วนมากระบุรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.22$) นโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.02$) บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือการบริหารงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.95$)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคพวก ($\bar{X} = 3.92$) พนักงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างดี ($\bar{X} = 3.84$) ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน ($\bar{X} = 3.76$)

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ได้รับสวัสดิการทั่วไปตามกฎหมายอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.76$) ได้รับรายได้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.66$) โบนัสในปีที่ผ่านมาเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปีต่อไป ($\bar{X} = 3.63$) การได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆเป็นกรณีพิเศษ ($\bar{X} = 3.56$) ระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้รับสิ่งของจากผู้บังคับบัญชาเนื่องในโอกาสพิเศษ ($\bar{X} = 3.35$)

ด้านการได้รับการยอมรับ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม ($\bar{X} = 3.88$) ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.77$)



ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.76$) การทำงานมีลักษณะท้าทาย ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.69$) งานที่ทำมีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจนน่าเบื่อ ($\bar{X} = 3.60$)

ด้านความก้าวหน้า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานให้การสนับสนุนในเรื่องการศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมสัมมนา หรือฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.90$) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.89$) ได้รับโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.88$)

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งได้มาจากการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า ประเด็นที่บุคลากรให้ความสำคัญเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรมีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน ด้านนโยบายและการบริหาร การบริหารงานควรมีการปฏิบัติตามนโยบายที่วางไว้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งผู้บริหารและบุคลากร ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ควรให้รางวัลตอบแทนผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับตำแหน่งที่บุคลากรมีความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับ ควรได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี และการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลการศึกษา



เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ถ้าหากผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงาน บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน งานที่ทำมีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจนน่าเบื่อ และได้รับความไว้วางใจและร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้อาจทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จากทฤษฎีของ Herzberg ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ และมีผลในทางป้องกัน ถ้าหากเกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องในด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานจะต่ำลง หรือไม่ทำให้เกิดการโยกย้ายงานสูง อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของ คันสร แสงศรีจันทร์ (2550, น.73) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษา และสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของลือชา ภักดีศรี (2551, น.64-65) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง อำเภอนาทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และจากการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ข้อเสนอแนะด้านที่มีความถี่มากที่สุดคือด้านความก้าวหน้าและด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรมีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน ด้านนโยบายและการบริหาร การบริหารงานควรมีการปฏิบัติตามนโยบายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของดวงกมล อุบลศรี (2554, น.80-81) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้า การกำหนดนโยบายการทำงานอย่างชัดเจน

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า หากหน่วยงานมีเป้าหมายและนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน มีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ในการบริการงานมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบเพื่อให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน



กิจกรรมของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของดวงกมล อุบลศรี (2554 , น.80-81) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้า การกำหนดนโยบายการทำงานอย่างชัดเจน การเข้ากับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การปรับเปลี่ยนเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และเงินเดือนที่ได้รับต้องเพียงพอที่จะช่วยให้มาตรฐานการดำรงชีวิตดีขึ้น เงินเดือน ค่าตอบแทนต้องเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ทำให้มีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิพนธ์ พรหมจรรย์(2550, น.89-90) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสุดท้ายด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของบุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, น.55-73) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล กรณีศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน นโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือการบริหารงานในหน่วยงาน นอกจากนี้ในระยะยาวควรมีการจัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและมีการถ่ายทอดนโยบายจากฝ่ายบริหารไปสู่บุคลากรเพื่อให้รับทราบและทำความเข้าใจเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และในการบริหารงานควรมีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ด้านความก้าวหน้าหน่วยงานให้การสนับสนุนในเรื่องการศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมสัมมนา หรือฝึกอบรม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดไว้ และได้รับโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน ในระยะยาวหน่วยงานควรมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ทักษะบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาสูงขึ้น และมีการจัดงบประมาณไว้สำหรับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ด้านการได้รับการยอมรับ งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาควรมีการชื่นชมยินดีและให้กำลังใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านนโยบายและการบริหารควรมีการกำหนดมาตรฐานสำหรับแนวทางนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ ด้านความก้าวหน้าควรมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ด้านการได้รับการยอมรับ มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลแก่บุคลากรในหน่วยงานที่มีพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ควรมีการศึกษาแนวทางเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



บรรณานุกรม

- โกวิท พวงงาม. (2555). การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- คันศร แสงศรีจันทร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ropic. เชียงราย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ดวงกมล อุบลศรี. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ropic. เชียงราย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- นิพนธ์ พรหมจารี. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ ropic. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2549). การปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2540). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- _____. (2545). การปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย(2540). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- บุญชม ศรีสะอาดและคณะ. (2553). พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กทม. : ประสานการพิมพ์.
- บุญทิพย์ ฐานวิเศษ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกรณีสีกา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ropic. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล. (2540). มนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ลือชา ภักดีศรี. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ropic. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2550). ร่วมคิด ร่วมปฏิรูป การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ส.เจริญ การพิมพ์.
- _____. (2547). สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดที่ 4 องค์ประกอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลำดับที่ 4 เรื่อง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพรส.