

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การบริหาร ส่วนตำบลกุ้งกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

Factors Affect Employees Motivation: A Case Study of Ku Ka Sing Subdistrict Administrative Organization Amphoe Kaset Wisai, Roi-Et Province

ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ

Yutthasak Chuprasoe

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ เป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งกาสิงห์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 68 ราย ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับมากถึงน้อยคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในประเด็นเรื่องพนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำ โดยเฉพาะเรื่องในการกำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสม ส่วนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุด ประเด็นเรื่องงานที่พนักงานทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม ส่วนผลการเปรียบเทียบปัจจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The objective is to study and compare factors that affect the motivation of the employees, success in work, the progress in the job position, respect for aspects of the work, job description and responsibility. The sample consisted of 68 staff members of the Ku Ka Sing Subdistrict Administrative Organization from 4,533 employees. The purposive sampling method was used to classify gender, age, marital status, education level. estimate salary the tool used to collect data is a questionnaire. Statistics used in Analysis of data such as percentage (average), mean (standard), standard deviation, hypothesis testing by using statistics, t-test and one-way ANOVA analysis.

The research found that, factors Affect Employees Motivation the overall picture is at the highest level. descending order, success in work. In particular employees have developed their own strengths in their work. Followed by job description Especially in the determination of clear details of work and the appropriate amount of work as for the respect of being at the lowest level in particular, the work that employees do is a profession that has honor and recognition in society. Results of compare factors, it was found that gender, age and level of education to be differentiate. As well as to have effected to the factors affecting performance motivation of employees, in the part of the success of work, the progress in the position, self-respect, job description

and responsibility another then, status of married, incomes per month to be differentiate, do not affect to performance motivation of employees, namely success in work, the progress in the job position, respect for aspects of the work done and responsibility

Keywords: Motivation, Performance, Subdistrict Administrative Organization

Received: 2019-06-22

Revised: 2019-11-27

Accepted: 2019-12-18

บทนำ

มนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ นั้น ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มที่ ไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่มีความแน่นอนแล้วก็จะย่อมส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้า และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพสม่ำเสมอ และไว้วางใจได้ ประการที่สำคัญผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าพนักงานแต่ละคน มีศักยภาพและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจที่ดีได้ และสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ถ้าหากผู้บริหารคอยแต่ตรวจสอบ ควบคุม แม้กระทั่งรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ คอยชี้แนะในเรื่องซ้ำ ๆ ก็จะทำให้ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพและคุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ช่องว่างระหว่างพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีกับพนักงานที่สมัครใจ และเต็มใจปฏิบัติงานให้ได้ดี ก็คือ การจูงใจนั่นเอง ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถ และเต็มใจที่จะดำเนินงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ดีจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึง โดยการศึกษา

กระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจและอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจและศรัทธา เพื่อผลสำเร็จของงาน แรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงขับ หรือแรงผลักดันและ เป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรได้รับการตอบสนอง ผู้บริหารควรที่จะได้ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการโน้มน้าวใจ การจูงใจที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานในท้ายที่สุด แรงจูงใจยังเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียดบุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ดังนั้น การจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร และเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มาก ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ (เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2540)

ดังนั้น พลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าเกิดจากผลที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่มีความตั้งใจมั่นในการปฏิบัติงาน การร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจะก้าวหน้า หรือล้าหลังอย่างไรนั้นผู้บริหารต้องใช้กลยุทธ์ในการจูงใจ ชี้นำ

ให้ทุกคนปฏิบัติตาม การสร้างแรงจูงใจ การบำรุงขวัญของพนักงาน โดยเชื่อมโยงกับแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การการที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถจริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกอย่างหนึ่ง ก็คือความพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคคลที่มีความพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) ดังนั้น ผู้บริหารองค์การจะต้องรู้จักวิธีสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์การ เพื่อการโน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้เกิดความรักความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงาน และความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การหากบุคลากรในองค์การ ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีการขาดงานลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้ามแล้วหากบุคคลมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานส่งผลทำให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการคือ มีความสนใจศรัทธาและเชื่อมั่นหน่วยงานมี

ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือต่อผู้บังคับบัญชาที่มีความเสียสละ และรับมอบงานอย่างเต็มความสามารถ แรงจูงใจจะเป็นพลังที่ชี้และผลักดันไปสู่เป้าหมายของการทำงาน แรงจูงใจมาจากฐานคติที่ว่า โดยทั่วไปแล้วบุคคลอาจมีได้ทำงานเต็มที่สามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไป ซึ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นๆ โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีแนวทางการปฏิบัติงานที่แน่นอนระดับในการทำงานจะสม่ำเสมอและมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงควรจะกล่าวได้อย่างยิ่งว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมแต่ละบุคคลได้ใช้ ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดวิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน ของบุคคล และยักรวมถึงพฤติกรรมที่คนใช้ในการตอบสนองต่อสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัวนั้น ไม่ว่าจะเป็นการตอบตกลงเข้าร่วมโครงการที่มีความเสี่ยงสูง การหัวเราะชอบใจ การพักผ่อนหย่อนใจหรือการชิมคร่ำการที่แรงจูงใจ (Motivation) เป็น“พลังจากภายในตัวคนที่กระตุ้นให้ คนใช้ ความพยายาม (Effort) ยืนหยัด (Persistence) และกำหนดทิศทางเชิงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง” (ดารณี พานทอง และคณะ, 2532)

ดังนั้น แรงจูงใจของบุคลากรจึงมีผลต่อผลงานองค์การ และถือเป็นงานส่วนหนึ่งของผู้จัดการที่จะต้องจูงใจบุคลากรในองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี ในการศึกษาแรงจูงใจช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความพยายามกระทำ การอย่างหนึ่ง และสาเหตุที่บุคลากรยืนหยัดในการกระทำในสิ่งนั้นๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตลอดจนช่วยในการอธิบายถึงทิศทางเชิงพฤติกรรมที่บุคลากรใช้ในการประพฤติปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อแรงกระตุ้น ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานของการวิจัย

1. เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตในด้านพื้นที่/ประชากรของการศึกษา คือ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 68 ราย
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ จากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจได้แก่ ความสำเร็จของงาน (achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (advancement) ลักษณะงานที่ทำ (Work itself) และความรับผิดชอบ (responsibility) ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, Frederick and others, 1959)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็นสองกลุ่มคือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามโดยเป็นตัวแปรที่ผู้ศึกษาได้กำหนดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยโดยมีตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัวแปร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตัวแปรตามจำนวน 5 ตัวแปรคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจเป็นความต้องการ ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด บุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ในองค์การผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ดีจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึง โดยการศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจและอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจ และศรัทธาเพื่อผลสำเร็จของงาน แรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงขับ

หรือแรงผลักดันและ เป็นความพยายามในการที่จะ ทำให้ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์การ ได้รับการตอบสนอง ผู้บริหารควรที่จะได้ศึกษา เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการ หลายท่านได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งมี มากมายและต่างก็มีความคล้ายคลึง และมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันดังนั้น จึงควร นำเสนอแรงจูงใจที่เห็นว่าสำคัญและเกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 81) ได้แบ่งทฤษฎีการจูงใจต่างๆ ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1. ทฤษฎีเนื้อหาของงาน (Content Theory of Motivation) เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นที่การ กำหนดความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมในการทำงานซึ่งประกอบด้วย (1) ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological) (2) ความต้องการด้านจิตวิทยา (Psychological) ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดการตอบสนอง เพื่อลดหรือขจัดความต้องการนั้นให้หมดไป

2. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory) จะมุ่งเน้นที่การแสวงหาความเข้าใจในกระบวนการ ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Processes) ซึ่งเกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการ แสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล

3. ทฤษฎีเสริมแรงจูงใจ (Reinforcement Theory) จะมุ่งเน้นที่วิธีการต่างๆ ในกระบวนการ ควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิด ผลลัพธ์ที่เหมาะสม (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2003, p. 103) โดยจะมุ่งเน้นที่การสังเกต พฤติกรรมมากกว่าความรู้สึนึกคิดของพนักงาน ดังนั้น ทักษะการเสริมแรงจะเกิดขึ้นจากการสังเกต ตัวบุคคล เพื่อทราบถึงผลลัพธ์กับการทำงาน (Work-related Outcomes) ซึ่งมีคุณค่าในระดับสูง

ในปี ค.ศ.1940 David C. McClelland (1940) วิภาพร มาพบสุข (2543, หน้า 59) ได้ นำเสนอ AAP ว่ามนุษย์มีความต้องการแตกต่างกัน และความจำเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ การ

ถ่ายทอดทางพันธุกรรม เขาพบว่าความต้องการ เกิดขึ้นภายหลังระหว่างที่มีชีวิตอยู่ หมายความว่า คนไม่ได้เกิดมาพร้อมกับความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ ติดตัวมาแต่กำหนดแต่เรียนรู้จาก ประสบการณ์ของชีวิตในภายหลัง โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement Needs) หมายถึง บุคคลมีความ ต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ได้ผลสำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี หรือสูงกว่ามาตรฐานพยายามที่เอาชนะ อุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จบุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมี บุคลิกลักษณะชอบการแข่งขัน ย่อมมีความ รับผิดชอบสูงชอบงานที่ท้าทายความสามารถ และ มีความชำนาญในการวางแผนเพื่อให้งานไปสู่ เป้าหมาย คนที่มีความต้องการนี้จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่จะมีความมุ่งมั่น ในการแข่งขันกันทำงานต้องการทำงานคนเดียว โดยลำพังและเกิดความพอใจในความสำเร็จของ งานที่ทำอันเป็นการให้รางวัลแก่ตัวเอง ดังนั้น คนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความชอบในงานมีลักษณะ ดังนี้

1.1 งานที่ คนคนเดียวรับผิดชอบใน ผลงานที่ทำ

1.2 งานที่ ต้องทำให้สำเร็จและมี เป้าหมายในการทำงานสูงและท้าทาย

1.3 งานที่มีผลสะท้อนให้เห็นถึงผลการ ปฏิบัติงาน

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง บุคคลที่ ต้องการมี สัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น จากการวิจัยพบว่า บุคคลที่มีความต้องการในเรื่องนี้สูงจะชอบ สถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การ แข่งขัน และต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการมีส่วนร่วมจะชอบทำงาน ลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 งานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.2 งานที่ก่อให้เกิดความเป็นมิตรกับคน

2.3 งานที่นำมาให้เกิดการยอมรับจากสังคม

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ และต้องการอยู่ในสถานการณการแข่งชันเพื่อให้ตนเองอยู่ในสถานภาพเหนือคนอื่น และรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพคนที่มีความต้องการอำนาจจะใช้การจูงใจให้คนมีพฤติกรรมตามที่ต้องการมีอิทธิพลต่อคน และเหตุการณ์ ลักษณะของผู้ที่ต้องการอำนาจมีความชอบที่จะทำงานต่อไปนี้

3.1 งานที่สามารถควบคุมคนอื่นได้

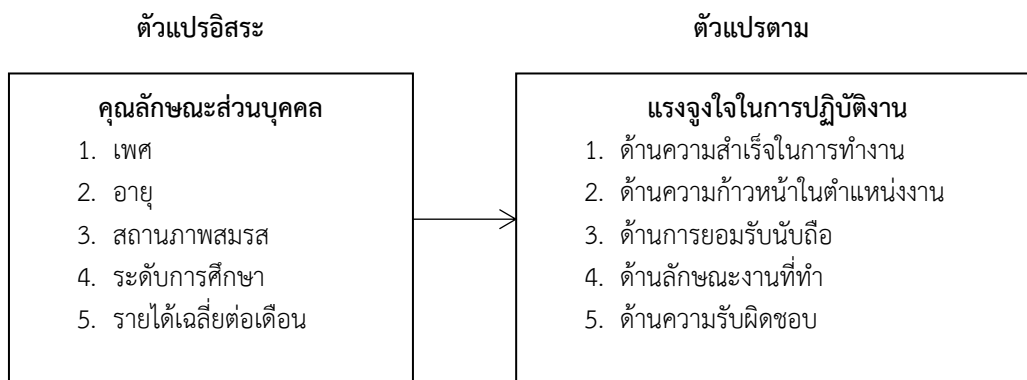
3.2 งานที่ส่งผลกระทบต่อคนและเหตุการณ์

3.3 งานที่ทำให้สาธารณชนยอมรับและสนใจ

จากทฤษฎีของ McClelland ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการใน 3 ประการดังกล่าวจะผลักดันให้บุคคลต่อสู้ ตื่นรน และทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตนเอง แต่ความรุนแรงในการต่อสู้จะขึ้นอยู่กับระดับความต้องการและความสามารถของบุคคลแต่ละคนที่มีไม่เท่ากัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดต่างๆ ถึงวิธีการวิจัยแนวคิดและทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อนิยามศัพท์ให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำมาทำการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบสำนวนภาษา เนื้อหาสาระ รูปแบบของแบบสอบถามและความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

4. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด

5. ตรวจสอบความเที่ยงตรง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากประชากรทั้งหมด 4,533 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 68 ราย โดยเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดที่ได้รับกลับคืนมา

2. นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่เป็นโปรแกรมประมวลผลทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3.3 เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดจำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่า (t-test Independent)

3.4 เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดในแต่ละด้านจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนด้านกรยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุด พนักงานเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลภายนอกผู้บริหารยังส่งเสริมหรือให้ความสำคัญเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยรองลงมา ตามลำดับ

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กู่กาสิงห์ เห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาประเด็นคำถามพบว่าพนักงานมีความเห็นว่าคุณค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อพนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือเรื่องที่ใช้พนักงานใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง ส่วนเรื่องที่พนักงานได้รับบำเหน็จความดีความชอบตามความรู้ ความสามารถและ

ความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยรองลงมา ตามลำดับ

1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์ เห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์มีความเห็นว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อพนักงานมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิมตามความสามารถ และพนักงานต้องการทำงานกับหน่วยงานจนเกษียณอายุอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือเรื่อง ที่พนักงานมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในเรื่อง การศึกษาต่อดูงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนเรื่อง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์มีระบบการ ประเมินผลงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยรองลงมา ตามลำดับ

1.3 ด้านการยอมรับนับถือพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์เห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์มีความเห็นว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีบุคคลภายนอกให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่า รองลงมา คือผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถ ของพนักงานและไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญ ให้พนักงานทำ ส่วนเรื่อง ที่งานที่พนักงานทำอยู่เป็น อาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคมมี ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย รองลงมา ตามลำดับ

1.4 ด้านลักษณะงานที่ ทำพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์เห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ภูเก้าสิงห์มีความเห็นว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการกำหนดรายละเอียดของงานที่ ชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้า สิงห์มีการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ กำหนดและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนเรื่อง ที่งานที่พนักงานทำมีความท้าทายความสามารถอยู่ เสมอมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับน้อยรองลงมา ตามลำดับ

1.5 ด้านลักษณะงานที่ ทำพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์เห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็น คำถามพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภู เก้าสิงห์มีความเห็นว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานในเรื่องของปริมาณงานที่พนักงาน รับผิดชอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภู เก้าสิงห์ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่วนเรื่อง ที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้มี ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย รองลงมา ตามลำดับ

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ภูเก้าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดย พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก ในด้าน ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านลักษณะ งานที่ทำ ส่วนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับ น้อยที่สุด แสดงว่าพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลภูเก้าสิงห์เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จาก ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลภายนอก ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์ยัง ส่งเสริมหรือให้ความสำคัญเพื่อเป็นแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานน้อยรองลงมา ตามลำดับ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญเลิศ เกื้อนยีนงค์ (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญมากต่อปัจจัยจูงใจทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพและด้านผลสำเร็จในการทำงาน สำหรับระดับความพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ระดับความพอใจมากในปัจจัยจูงใจ 6 ด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพและด้านผลสำเร็จในการทำงาน และมีความพอใจในระดับปานกลางอีก 3 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และเช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546) ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท อติณพ จำกัด พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ในผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานบริษัท อติณพ จำกัด มีในระดับค่อนข้างมากโดยแรงจูงใจในการทำงานอันดับ 1 และ อันดับ 2 คือแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน แรงจูงใจ อันดับที่ 3 คือแรงจูงใจด้านเพื่อนร่วมงาน และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานบริษัท อติณพ จำกัด ควรเพิ่มแรงจูงใจในด้านตำแหน่งงาน โดยมีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานทั้งในด้านความรู้ความสามารถในงาน และในด้านภาวะผู้นำไป

พร้อม ๆ กันเพื่อให้พนักงานมีความสามารถที่จะทำงานให้บริษัทอย่างเต็มประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ และเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้บริษัทดำเนินการแข่งขันกับบริษัทอื่นได้ในทุก ๆ คน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรปรียา เล็กละมุด (2549) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า 1) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยด้านความรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนและการจัดการ มีความสัมพันธ์กับด้านความรับผิดชอบสูงสุด ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้ในงานที่ทำและด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับด้านลักษณะงานสูงสุด

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ที่มีอายุต่างกันมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิตลดา พัดเย็น (2543) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อายุ ชนชั้น ระดับการศึกษา และรายได้

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ต้องส่งเสริมและ

สนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงานและใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ต้องสนับสนุนพนักงานในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิมตามความสามารถมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ อบรม การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานนั้น คือ การที่พนักงานมักทุ่มเทกำลังกายและความคิดให้กับงานส่งผลให้มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

3. ด้านการยอมรับนับถือ องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์โดยผู้บังคับบัญชาต้องยอมรับในความรู้ ความสามารถของพนักงานและไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานของพนักงานและเป็นการเตรียมความพร้อมของพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

4. ด้านลักษณะงานที่ทำ องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ต้องมีการกำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสม มีการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

5. ด้านความรับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ต้องส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีการทำงานที่ดีมีปริมาณงานที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานเมื่อพบอุปสรรค พนักงานทำงานที่รับผิดชอบจนสำเร็จ

ดังนั้น สรุปได้ว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์มีความเห็นว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อพนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของ

ตนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือเรื่องพนักงานใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง ส่วนเรื่องพนักงานได้รับบำเหน็จความดีความชอบตามความรู้ ความสามารถและความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ แสดงว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานเรื่องพนักงานได้รับบำเหน็จความดีความชอบตามความรู้ ความสามารถและความสำเร็จในงาน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ยังส่งเสริมหรือให้ความสำคัญเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ควรศึกษาเปรียบเทียบกับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

2. เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษากำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้ตัวแปรตามเพียง 5 ตัวแปร ควรมีการวิเคราะห์เรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการแก้ไขการทำงาน of พนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิตลดา พัฒเย็น. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษากรณีกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2545). *ทฤษฎีการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญเลิศ เกื้ออนันตยง. (2544). *สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัท อติเทพ จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรปรียา เล็กละมุด. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- David McClelland. (1940). *Motivation: Theory and Research*. New York: Willey.
- Herzberg, F. & others. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational Behavior* (9th ed.) New York: John Wiley & Sons, Inc.