

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งกาสิงห์

อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

Employee Motivation of Ku Ka Sing Subdistrict Administration Organization

Kaset Wisai Roi ed

ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ

Yutthasak Chuprasoet

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 68 คน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งกาสิงห์เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งกาสิงห์มากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องพนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำ โดยเฉพาะเรื่องในการกำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสม ส่วนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยเฉพาะเรื่องงานที่พนักงานทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, พนักงาน

Abstract

Research study The objectives were 1) to study the work motivation of the staff of Ku Ka Sing Subdistrict Administration Organization. Kaset Wisai 2) to compare the level of work motivation among staff of Ku Ka Sing Subdistrict Administration Organization. Kaset Wisai Roi ed Success in the workplace Career progress Respect Aspects of the work done And responsibility Sample group of employees of Ku Ka Sing Subdistrict Administration Organization Kaset Wisai Roi Et Province, 68 persons, classified by gender, age, marital status, education level estimate salary The tool used to collect data was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. Test hypotheses using t-test statistics and one-way analysis of variance.

The results of the research found that the overall job motivation of the staff of the Ku Ka Sing Subdistrict Administration Organization Kaset Wisai Roi ed The overall picture is at the highest level. In the aspect of the Ku Ka Sing Subdistrict Administrative Organization staff, it is found that the motivation in the performance of the Ku Ka Sing Subdistrict Administrative Organization staff is more than other aspects, namely work success. In particular, the staff has developed their own strengths in their operations. Next is the work aspect. 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.

Keywords: Motivation, The Performance, Employees.

บทนำ

ปัจจัยที่สำคัญที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้าคือการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานไม่เต็มที่ไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่มีความแน่นอนแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อผลผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งจะก่อให้เกิดความล่าช้า และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพสม่ำเสมอ และไว้วางใจได้ที่สำคัญผู้บริหารต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลาว่าพนักงานแต่ละคนมีศักยภาพ มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน และสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ถ้าหากผู้บริหารคอยแต่ตรวจสอบ ควบคุม และคอยชี้แนะในเรื่องซ้ำ ๆ จะมีผลให้คุณภาพของงานออกมาไม่ค่อยดีไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะทำงาน ผู้บริหารและหัวหน้างานที่ดีต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพราะการสร้างแรงจูงใจใน

หน่วยงานเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึง ผู้บริหารควรที่จะได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการโน้มน้าวใจ การจูงใจที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ การจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร และเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มาก ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ (ดารณี พานทอง และคณะ, 2532) การขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจะก้าวหน้า หรือล้าหลัง อย่างไร นั้นผู้บริหารจะต้องใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกอย่างหนึ่ง ก็คือ ความพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคคลที่มีความพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550)

ผู้บริหารต้องรู้จักวิธีสร้างภาวะการกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อการโน้มน้าวจิตใจของบุคลากร และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองที่มีต่อหน่วยงาน และความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน หากบุคคลมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจศรัทธาและเชื่อมั่น หน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจจะเป็นพลังที่ชี้และผลักดันไปสู่เป้าหมายของการทำงาน โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีแนวทางการปฏิบัติงานที่แน่นอน ระดับในการทำงานจะสม่ำเสมอและมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงควรจะต้องอย่างยิ่งว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมแต่ละบุคคลได้ใช้ ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดวิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน ของบุคคล และยิ่งรวมถึงพฤติกรรมที่คนใช้ในการตอบสนองต่อสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัวนั้น ไม่ว่าจะเป็นการตอบสนองตกลงเข้าร่วมโครงการที่มีความเสี่ยงสูง การหัวเราะชอบใจ การพักผ่อนหย่อนใจหรือการชิมเศร้าการที่แรงจูงใจ (Motivation) เป็น “พลังจากภายในตัวคนที่กระตุ้นให้คนใช้ความพยายาม (Effort) ยืนหยัด(Persistence) และกำหนดทิศทางเชิงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง” (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540)

ดังนั้นแรงจูงใจของบุคลากรจึงมีผลต่อผลงานองค์กร และถือเป็นงานส่วนหนึ่งของผู้จัดการที่จะต้องจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี ในการศึกษาแรงจูงใจช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความพยายามกระทำการอย่างหนึ่ง และสาเหตุที่บุคลากรยืนหยัดในการกระทำในสิ่งนั้น ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตลอดจนช่วยในการอธิบายถึงทิศทางเชิงพฤติกรรมที่บุคลากรใช้ในการประพฤติปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อแรงกระตุ้น ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมุติฐานการวิจัย

1. เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน
2. อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน
3. สถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่สามารถ หรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้นมักจะขึ้นอยู่กับว่า บุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้าเขามีความพอใจในงาน หรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจ หรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ซึ่งการจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมจึงเป็นสิ่งดึงดูดความรู้สึก และจิตใจของผู้ที่ทำงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การที่ตนทำงานอยู่ เมื่อคนมีความพอใจในองค์การของตนแล้ว ก็จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์การของตน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การมี

ประสิทธิผลและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สุริยะ เจริมประชานรากร 2549, หน้า 96) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจต่อการทำงานไว้ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร
5. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบ
7. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการที่จะหล่อหลอมจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และได้ทำงานเต็มที่ตามศักยภาพของตนในการบริหารต่างๆ

รัตติกรณ จงวิศาล (2550, หน้า 83) ได้กล่าวว่า มนุษย์และสัตว์ เมื่ออยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจ ซึ่งจะมี ความสนใจ มีความกระตือรือร้น มีพลังงานทำกิจกรรมหรือเกิดพฤติกรรม นำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ดังนั้น ความสำคัญของแรงจูงใจในแง่ของการทำงาน คือการนำองค์ความรู้ในเรื่องของแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในการจูงใจให้บุคคลในองค์กรต่างๆ มีความสนใจ มีความกระตือรือร้น มีพลังงาน ทำกิจกรรม ทำงาน หรือมีพฤติกรรมตาม ที่องค์กรต้องการ โดยเฉพาะองค์กรในปัจจุบันต่างมีเป้าหมายมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์การเป็นองค์กรที่ดีเยี่ยม องค์กรเหล่านั้นต่างมีความต้องการให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมแรงร่วมใจในการทำกิจกรรม และทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลให้ใช้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทาง ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้แก่สมาชิกในหน่วยงานเพื่อให้งานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามที่ต้องการ

ดารณี พานทอง พาลุสุข และคนอื่นๆ (2532, หน้า 131) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อการเกิดพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและความเชื่อ (Attitude Changes)
2. การเปลี่ยนแปลงในด้านความคิดเห็นที่แสดงออก (Opinion Changes)
3. การเปลี่ยนแปลงการรับรู้ (Perception Changes)
4. การเปลี่ยนแปลงความตั้งใจ (Willingness Changes)
5. การเปลี่ยนแปลงการกระทำ (Action Changes)
6. การเปลี่ยนแปลงอารมณ์และความรู้สึก (Feeling and Emotion Changes)

แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมอย่างมาก เพราะเป็นพลังที่สามารถทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น ทัศนคติ ความคิด ความตั้งใจ อารมณ์ ความรู้สึก และที่สำคัญที่สุดสามารถ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เปลี่ยนไปในทางที่ดี ผู้มีแรงจูงใจจะทำให้เกิดความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จจากการทำงาน และการแสดงออกตามความต้องการเพื่อให้งานบรรลุตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความต้องการของบุคลากรเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในทางที่เหมาะสมซึ่งการแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งแสวงหาความสำเร็จเพราะความสำเร็จจะช่วยให้เกิดความนับถือตนเองและช่วยให้พัฒนางานให้ดีขึ้น ผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อบุคลากรในหลายด้านด้วยกันไม่ว่าจะเป็น ทักษะคติ ความเชื่อ การแสดงออก การรับรู้ ความตั้งใจ การกระทำด้านอารมณ์ และด้านความรู้สึก ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญทั้งสิ้นที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

รตติกรณ จงวิศาล (2550, หน้า 91-93) กล่าวว่า Maslow อธิบายความต้องการของบุคคลสามารถเรียงเป็นลำดับขั้นได้จากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของลำดับขั้นความต้องการ เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ อากาศ อุณหภูมิที่พอเหมาะความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน รวมถึงความต้องการปัจจัยทั้งสี่ เพื่อความอยู่รอด(Survival) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของคน และคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการอยู่ในระดับนี้มากที่สุด

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความต้องการขั้นที่สอง เกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งเป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการได้มีงานทำ การมีบ้านที่อยู่อาศัย การได้รับการปกป้องจากภัยอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการขั้นที่สาม เกิดขึ้นเมื่อความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นความต้องการความรัก การมีเพื่อนการได้รับความเข้าใจ การได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับจากคนอื่นและรู้สึกมีส่วนร่วมในกลุ่มกลุ่มของความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคมนรวมเรียกว่า ความต้องการที่ขาดแคลนหรือไม่สมบูรณ์ Maslow มีแนวคิดว่ หากความต้องการเหล่านั้นไม่ได้รับการตอบสนอง คนจะไม่สามารถพัฒนาเป็นคนที่มีสมบูรณ์ได้ (Healthy) ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ในทางตรงกันข้าม ความต้องการขั้นสูงอีก 2 ขั้นขึ้นไป คือความต้องการได้รับการนับถือ และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความเป็นจริง เรียกว่าเป็นความต้องการเจริญงอกงาม (Growth Needs) หากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองจะช่วยให้คนเติบโตและพัฒนาศักยภาพของพวกเขาอย่างสูงสุด

4. ความต้องการได้รับการนับถือ (Esteem Needs) หรือมีคุณค่า รวมถึงการนับถือตนเองเป็นความต้องการขั้นที่สี่ เกิดเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่าความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่น ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองและต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีเกียรติหรือมีชื่อเสียง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพ การได้รับการยกย่อง การได้รับความสนใจ การได้รับการเลื่อนขั้นการได้รับตำแหน่งที่สูง

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองตามความเป็นจริง (Self-Actualization Needs) ความต้องการความสำเร็จในชีวิตของตน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของ Maslow เกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว คือ ความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนตามสภาพที่เป็นจริง เข้าใจถึงความต้องการ

ความสนใจ ความถนัดของตนเอง โดยไม่มีการบิดเบือนพิจารณาตนเองอย่างมีใจเป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งที่มีส่วนที่เป็นข้อบกพร่อง และส่วนที่เป็นความสามารถที่ดีของตนเอง ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่สุดความสามารถ และได้พัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเองโดยทำเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ Maslow เชื่อว่าคนทุกคนมีความมุ่งหมายในชีวิตเพื่อบรรลุถึงความปรารถนาในระดับนี้ เพื่อเป็นคนโดยสมบูรณ์

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ สามารถแบ่งแยกออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกจัดอยู่ในระดับต่ำ คือความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม ส่วนที่จัดไว้ในระดับสูง คือความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม และความสมหวังในชีวิต กล่าวคือ ความต้องการในระดับสูงเป็นความรู้สึกพึงพอใจภายในบุคคล และสำหรับความต้องการในระดับต่ำ ซึ่งส่วนมากเป็นความรู้สึกพึงพอใจภายนอก ที่ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อม คือค่าจ้าง สวัสดิการ และภาพของการทำงาน

อดุลย์ ทองแก้ว (2551) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจิตเวชภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า

(1) บรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจิตเวชภาคตะวันออกเฉียงเหนือพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

(2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจิตเวชภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาแต่อยู่ในระดับปานกลาง

(3) ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจิตเวชภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงาน มิติทางเห็น ด้านสภาพสมรรถนะที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงาน มิติทางเห็น มิติมุ่งผลงาน และมิติผลักดันและด้านสถานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงาน มิติความรักหมู่คณะ โดยมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจิตเวชภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพสมรรถนะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนลูกจ้างชั่วคราวที่ฝ่ายในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคล เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลยังมีความต้องการทางกายอยู่ บุคคลจะมุ่งทำงาน มุ่งความปลอดภัย เมื่อตนเองปลอดภัยแล้วก็จะเกิดความผูกพันในสังคม พยายามกลุ่มยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคม หลังจากนั้นความต้องการด้านความสมหวังในชีวิตจะมีความรุนแรงขึ้น บุคคลจึงพยายามแสดงความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้น ความต้องการจึงเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จที่คาดหวังไว้ เทคนิคในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นมีมากมายหลายวิธี ผู้บริหารจึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละคนแต่ละโอกาส เพราะการสร้างแรงจูงใจนั้นต้องให้ตรงกับความต้องการของผู้ที่ถูกจูงใจ ซึ่ง

จะช่วยกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรในองค์การมีกำลังร่างกาย และแรงใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และยอมอุทิศเวลาเพื่อทำงานให้แก่องค์การเต็มกำลังความสามารถ และหากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารรู้จักเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่มบุคคล ก็ย่อมจะนำความสำเร็จมาสู่องค์การได้ตามเป้าหมาย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กูกาสิงห์ อำเภอกะชังร้อยเอ็ด โดยมีขั้นตอนดำเนินการและรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกูกาสิงห์ อำเภอกะชังร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนประชากรทั้งสิ้น 68 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกูกาสิงห์ อำเภอกะชังร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนประชากรทั้งสิ้น 68 คน โดยใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกูกาสิงห์ อำเภอกะชังร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 68 คน นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปคำนวณในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกูกาสิงห์ อำเภอกะชังร้อยเอ็ดที่ได้รับกลับคืนมา นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การทดสอบค่า (t-test Independent) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกูกาสิงห์ อำเภอกะชังร้อยเอ็ด พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกูกาสิงห์ เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับน้อยที่สุด แสดงว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกูกาสิงห์เห็นว่าการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลภายนอกผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกูกาสิงห์ยังส่งเสริมหรือให้ความสำคัญเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อพนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่นๆ รองลงมาคือเรื่องที่พนักงานใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง ส่วน

เรื่องที่พนักงานได้รับบำเหน็จความดีความชอบตามความรู้ ความสามารถและความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ แสดงว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส์เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานเรื่องพนักงานได้รับบำเหน็จความดีความชอบตามความรู้ ความสามารถและความสำเร็จในงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส์ยังส่งเสริมหรือให้ความสำคัญเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อพนักงานมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิมตามความสามารถ และพนักงานต้องการทำงานกับหน่วยงานจนเกษียณอายุอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือเรื่องที่พนักงานมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนเรื่องที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส์มีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ นั้นแสดงว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส์เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเรื่ององค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส์มีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส์ยังบริหารให้เกิดความชัดเจนหรือให้ความสำคัญเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ ด้านการยอมรับนับถือพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีบุคคลภายนอกให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถของพนักงานและไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้พนักงานทำ ส่วนเรื่องที่พนักงานทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคมมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ นั้นแสดงว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส์เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือเรื่องงานที่พนักงานทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคมผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส์ยังบริหารให้เกิดความชัดเจนหรือให้ความสำคัญเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ ด้านลักษณะงานที่ทำพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการกำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส์มีการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนเรื่องที่พนักงานทำมีความท้าทายความสามารถอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ นั้นแสดงว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส์เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ทำในเรื่องงานที่พนักงานทำมีความท้าทายความสามารถอยู่เสมอผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส์ยังบริหารให้เกิดความชัดเจนหรือให้ความสำคัญเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ ด้านความรับผิดชอบที่ทำพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส์ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่วนเรื่องที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส์

สิ่งที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ นั้นแสดงว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์เห็นว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ทำเรื่องพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ยังบริหารให้เกิดความชัดเจนหรือให้ความสำคัญเพื่อเป็นแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ

เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีอายุต่างกันมีความเห็นต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีสถานภาพต่างกันมีความเห็นต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความเห็นต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุดลย์ ทองจำรุณ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ และผลการศึกษาของ นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สกล (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษาของ โชติกา ระโส (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานมีแรงงูใจในระดับมาก โดยด้านที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์เห็นว่ามากกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุด นั้นแสดงว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลภายนอกผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ยังส่งเสริมหรือให้ความสำคัญเพื่อเป็นแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศที่ต่างกันไม่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ

บริหารส่วนตำบลภูเกาส่งห้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธัญพร สุวรรณคาม (2559) ที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง และผลการศึกษาของ สุพิชฌาย์ คูศรีเทพประทาน (2551) การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ในด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบพบว่าเพศที่ต่างกันมีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส่งในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส่ง อำเภอกะเปอร์ วิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ด ควรศึกษาเปรียบเทียบกับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป
2. ควรมีการวิเคราะห์เรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาส่ง อำเภอกะเปอร์ วิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการแก้ไขการทำงาน of พนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดารณี พานทอง พาลุสุข และคนอื่นๆ. (2532). *ทฤษฎีการจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร: ชวนพิมพ์.
- ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2545). *ทฤษฎีการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). *ที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวะรัตน์ พิงโพธิ์สภ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตติกรณ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพิชฌาย์ คูศรีเทพประทาน. (2551). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุริยะ เจียมประชาชนรากร. (2549). *ภาวะผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

อดุลย์ ทองแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว*
โรงพยาบาลจิตเวชภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.

อดุลย์ ทองจำรูญ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ*
จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.