

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหาร
ส่วนตำบลกุกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

Strengthening Motivation in the Work of Local Employees of Kukasing
Subdistrict Administrative Organization Amphoe Kaset Wisai Roi Et Province

ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ

Yutthasak Chuprasoe

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Email: ychuprasoe@gmail.com

Received: 2021-04-06; Revised: 2021-06-05; Accepted: 2021-06-07

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกุกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกุกาสิงห์ จำนวน 68 ราย ใช้วิธีการเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกุกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่พนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกุกาสิงห์ เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกุกาสิงห์ มากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะการพัฒนาจุดเด่นของพนักงานในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ โดยการกำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสม ส่วนปัจจัยด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยเฉพาะงานที่ทำอยู่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

คำสำคัญ: การเสริมสร้างแรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, องค์การบริหารส่วนตำบล



Abstract

Research studies on strengthening motivation in the work of local employees of Kukasing Subdistrict Administrative Organization Amphoe Kaset Wisai Roi Et Province. It aims to study and compare strengthening motivation in the work of local employees. Job description, responsibility, job progression, job success, and respectability. The sample is a local employee 68 cases of Kukasing Subdistrict Administrative Organization. Using purposive sampling method. Questionnaires were used as a tool to collect the data. Statistics used to analyze data include percentage, average, standard deviation, hypothesis test using t-test statistics, and one-way variance analysis.

The research found that: Factors affecting Strengthening Motivation in the work of local employees of Ku Ka Sing, Subdistrict Administrative Organization Kaset Wisai Roi et Province. The overall picture is at the highest level. By the local staff of Ku Ka Sing Sub-District Administrative Organization Agreed that the motivation for the work of local employees Ku Ka Sing Sub-District Administrative Organization More than any other aspect is the success of 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 the society.

Keywords: Strengthening Motivation, Performance, Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ขึ้น ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงาน ไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดความล่าช้า และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขปัญหามา เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สม่าเสมอ และไว้วางใจได้ ประการที่สำคัญผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าพนักงานแต่ละคน มีศักยภาพและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจที่ดีได้ และสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะดำเนินงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ดีจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึง โดยการศึกษากระบวนการและเทคนิคต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจและอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจและศรัทธาเพื่อผลสำเร็จของงานแรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงขับ หรือ

แรงผลักดันและ เป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรได้รับการตอบสนอง ผู้บริหารควรที่จะได้ศึกษาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการโน้มน้าวใจ การจูงใจที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานในท้ายที่สุด แรงจูงใจยังเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียดบุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ดังนั้นการจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร และเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มาก ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ (ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, 2545)

การปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐในยุคปัจจุบันโดยยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครองและการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริงองค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายจากส่วนกลางมีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมีขอบเขตของการปกครองที่แน่นอนและมีคณะผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างอิสระและมีอำนาจอิสระในด้านการคลังเช่นการจัดเก็บภาษีและการจัดหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดจัดทำงบประมาณได้เองรวมทั้งมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายมีการบริหารงานด้วยตนเองไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลางซึ่งองค์กรปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นนี้จะมีบุคลากรของตนเองบริหารงานภายในท้องถิ่นเป็นข้าราชการหรือพนักงานของท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของท้องถิ่นเอง(ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2557)

ดังนั้นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้าเกิดจากผลที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่มีความตั้งใจมั่นในการปฏิบัติงาน การร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจะก้าวหน้า หรือถดถอย อย่างไรนั้นผู้บริหารต้องใช้กลยุทธ์ในการจูงใจ ชี้้นำให้ทุกคนปฏิบัติตาม การสร้างแรงจูงใจ การบำรุงขวัญของพนักงาน โดยเชื่อมโยงกับแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ จริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกอย่างหนึ่ง ก็คือ ความพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคคลที่มีความพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องรู้จักวิธีสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในองค์กร เพื่อการโน้มน้าวจิตใจของพนักงานให้เกิดความรักความผูกพันร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พุ่่มหาความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจังและให้พนักงานได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงาน และความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กรหากพนักงานในองค์กร ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพ และ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีการขาดงานลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้ามแล้ว หากพนักงานมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจศรัทธาและเชื่อมั่นหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละและรับมอบงานอย่างเต็มความสามารถ แรงจูงใจจะเป็นพลังที่ชี้และผลักดันไปสู่เป้าหมายของการทำงาน แรงจูงใจมาจากฐานคติที่ว่า โดยทั่วไปแล้วพนักงานอาจมีได้ทำงานเต็มความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไป ซึ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากแรงจูงใจของพนักงานนั้น ๆ โดยพนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีแนวทางการปฏิบัติงานที่แน่นอน ระดับในการทำงานจะสม่ำเสมอและมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงควรที่จะกล่าวได้อย่างยิ่งว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเปรียบเสมือนพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมแต่ละบุคคลได้ใช้ ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดวิถีการดำเนินชีวิตประจำวัน ของบุคคล และยังรวมถึงพฤติกรรมที่คนใช้ในการตอบสนองต่อสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัวนั้น ไม่ว่าจะเป็นการตอบสนองต่อการเข้าร่วมโครงการที่มีความเสี่ยงสูง การหัวเราะชอบใจ การพักผ่อนหย่อนใจหรือการเสริมสร้างการที่แรงจูงใจ (Motivation) เป็น “พลังจากภายในตัวคนที่กระตุ้นให้คนใช้ความพยายาม (Effort) ยืนหยัด (Persistence) และกำหนดทิศทางเชิงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง” (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540)

ดังนั้นแรงจูงใจของพนักงานจึงมีผลต่อผลงานองค์การ และถือเป็นงานส่วนหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องจูงใจพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี ในการศึกษาแรงจูงใจช่วยให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานใช้ความพยายามกระทำการอย่างหนึ่ง และสาเหตุที่พนักงานยืนหยัดในการกระทำในสิ่งนั้น ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตลอดจนช่วยในการอธิบายถึงทิศทางเชิงพฤติกรรมที่บุคลากรใช้ในการประพฤติปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อแรงกระตุ้น ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐาน

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีความต้องการที่แตกต่างกัน



2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอกะชังศรีสะเกษ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอกะชังศรีสะเกษ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตในด้านพื้นที่/ประชากรของการศึกษา คือ พนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอกะชังศรีสะเกษ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 68 ราย

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าจากการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอกะชังศรีสะเกษ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจได้แก่ ความสำเร็จของงาน (achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (advancement) ลักษณะงานความรับผิดชอบ (responsibility) ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามโดยเป็นตัวแปรที่ผู้ศึกษาได้กำหนดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการศึกษา ตัวแปรอิสระที่ศึกษามีจำนวน 5 ตัวแปร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตัวแปรตามที่ศึกษามีจำนวน 5 ตัวแปรคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจเป็นความต้องการ ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียดบุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ในองค์การผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ดีจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึง โดยการศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจและอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจ และศรัทธาเพื่อผลสำเร็จของงาน แรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงขับ หรือแรงผลักดันและ เป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์การได้รับการตอบสนอง ผู้บริหารควรที่จะได้ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งมีมากมายหลายและต่างก็มีความคล้ายคลึง และมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่ง

กันและกัน ดังนั้น จึงควรนำเสนอแรงจูงใจที่เห็นว่าสำคัญและเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่ง รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ได้แบ่งทฤษฎีการจูงใจต่าง ๆ ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1. ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theory of Motivation) เป็นทฤษฎีที่จะมุ่งที่การกำหนดความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานซึ่งประกอบด้วย (1) ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological) (2) ความต้องการด้านจิตวิทยา (Psychological) ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดการตอบสนอง เพื่อลดหรือขจัดความต้องการนั้นให้หมดไป

2. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory) จะมุ่งที่การแสวงหาความเข้าใจในกระบวนการความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Processes) ซึ่งเกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล

3. ทฤษฎีเสริมแรงจูงใจ (Reinforcement Theory) จะมุ่งที่วิธีการต่าง ๆ ในกระบวนการควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสม (Schermerhorn, Hunt and Osborn 2003) โดยจะมุ่งที่การสังเกตพฤติกรรมมากกว่าความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ดังนั้น ทักษะการเสริมแรงจะเกิดขึ้นจากการสังเกตตัวบุคคล เพื่อทราบถึงผลลัพธ์กับการทำงาน (Work-related Outcomes) ซึ่งมีคุณค่าในระดับสูง

ในปี ค.ศ.1940 David McClelland (วิภาพร มาพบสุข 2543) ได้ นำเสนอ AAP ว่ามนุษย์มีความต้องการแตกต่างกัน และความต้องการเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ การถ่ายทอดทางพันธุกรรม เขาพบว่าความต้องการเกิดขึ้นภายหลังระหว่างที่มีชีวิตอยู่ หมายความว่า คนไม่ได้เกิดมาพร้อมกับความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ ติดตัวมาแต่กำหนดแต่เรียนรู้จากประสบการณ์ของชีวิตในภายหลัง โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement Needs) หมายถึง บุคคลมีความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ได้ผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หรือสูงกว่ามาตรฐานพยายามที่เอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จบุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีบุคลิกลักษณะชอบการแข่งขัน ย่อมมีความรับผิดชอบสูงชอบงานที่ท้าทายความสามารถ และมีความชำนาญในการวางแผนเพื่อให้งานไปสู่เป้าหมาย คนที่มีความต้องการนี้จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่ที่จะมีความมุ่งมั่นในการแข่งขันกันทำงานต้องการทำงานคนเดียวโดยลำพังและเกิดความพอใจในความสำเร็จของงานที่ทำอันเป็นการให้รางวัลแก่ตัวเอง ดังนั้น คนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความชอบในงานมีลักษณะ ดังนี้

- 1.1 งานที่คนคนเดียวรับผิดชอบในผลงานที่ทำ
- 1.2 งานที่ต้องทำให้สำเร็จและมีเป้าหมายในการทำงานสูงและท้าทาย
- 1.3 งานที่มีผลสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงาน

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง บุคคลที่ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น จากการวิจัยพบว่า บุคคลที่มีความต้องการในเรื่องนี้สูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน และต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการมีส่วนร่วมจะชอบทำงานลักษณะดังต่อไปนี้

- 2.1 งานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล



2.2 งานที่ก่อให้เกิดความเป็นมิตรกับคน

2.3 งานที่นำมาให้เกิดการยอมรับจากสังคม

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ และต้องการอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันเพื่อให้ตนเองอยู่ในสถานภาพเหนือคนอื่น และรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพคนที่มีความต้องการอำนาจจะใช้งานจริงจังให้คนมีพฤติกรรมตามที่ต้องการมีอิทธิพลต่อคน และเหตุการณ์ ลักษณะของผู้ที่ต้องการอำนาจมีความชอบที่จะทำงานต่อไปนี้

3.1 งานที่สามารถควบคุมคนอื่นได้

3.2 งานที่ส่งผลกระทบต่อคนและเหตุการณ์

3.3 งานที่ทำให้สาธารณชนยอมรับและสนใจ

จากทฤษฎีของ McClelland ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการใน 3 ประการดังกล่าวจะผลักดันให้บุคคลต่อสู้ ดิ้นรน และทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตนเอง แต่ความรุนแรงในการต่อสู้จะขึ้นอยู่กับระดับความต้องการและความสามารถของบุคคลแต่ละคนที่มีไม่เท่ากัน

วิภาพร มาพบสุข (2543) ได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องค้นหาวิธีการในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรในองค์การมีความต้องการ มีความกระตือรือร้นและมีความตั้งใจทำงานเพื่อให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งใช้เทคนิค 5 ประการ ดังนี้

1. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยงาน การใช้เทคนิคในข้อนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า และไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงานที่จำเจ ผลจากการใช้เทคนิคในข้อนี้จะทำให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นมีความภาคภูมิใจ ขยันหมั่นเพียร และทุ่มเทเวลาและอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถในขณะเดียวกันพนักงานเกิดความรู้สึกที่เป็นอิสระที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนอย่างเต็มที่ รวมทั้งเกิดความสุขที่ได้ทำงาน ไม่ใช่เกิดความรู้สึกว่าถูกบีบบังคับให้ทำงานการจูงใจด้วยงาน

2. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่นิยมกันมาก

3. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน

4. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีหน้าที่ปฏิบัติงานในห้องค์การวันหนึ่งๆ เป็นเวลาหลายชั่วโมง ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรจัดสภาพแวดล้อมในลักษณะที่จูงใจหรือกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะทำงาน ขยันทำงาน และเกิดความรู้สึกสะดวกสบาย ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การนี้ สภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจของพนักงานที่สำคัญ

5. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ สวัสดิการที่จะช่วยจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกสะดวกสบาย มีความสุข และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

จากการศึกษาพอสรุปได้ว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ สิ่งที่จะกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์การโดยการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคลที่จะได้รับการกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็ม

ใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เต็มความสามารถของคนที่มียุ่ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจน จึงพยายามนำแนวคิดทางแรงจูงใจมาปรับใช้ทั้งในด้านการออกแบบงานการวางระบบแรงจูงใจการจัดการในการให้รางวัลและพิจารณาความดีความชอบตลอดจนการสร้างบรรยากาศและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอกษัตริย์จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนประชากรทั้งสิ้น 68 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอกษัตริย์จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนประชากรทั้งสิ้น 68 คน โดยใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอกษัตริย์จังหวัดร้อยเอ็ดเป็นแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูปที่เป็นโปรแกรมประมวลผลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอกษัตริย์จังหวัดร้อยเอ็ดที่ได้รับกลับคืนมา

2. นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่เป็นโปรแกรมประมวลผลทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.2 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอกษัตริย์จังหวัดร้อยเอ็ด วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3.3 เปรียบเทียบระดับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอกษัตริย์จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการทดสอบค่า (t-test Independent

3.4 เปรียบเทียบระดับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอกษัตริย์จังหวัดร้อยเอ็ดในแต่ละด้านจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

1. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุด แสดงว่าพนักงานเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลภายนอกผู้บริหารยังส่งเสริมหรือให้ความสำคัญเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ ดังตาราง

ตารางที่ 1 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.49	0.70	มากที่สุด	1
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.41	0.78	มากที่สุด	3
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.25	1.00	มากที่สุด	5
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.44	0.74	มากที่สุด	2
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.82	มากที่สุด	4
รวม	4.39	0.78	มากที่สุด	

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าพนักงานมีความเห็นว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานเมื่อพนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือเรื่องที่พนักงานใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง ส่วนเรื่องที่พนักงานได้รับบำเหน็จความดีความชอบตามความรู้ความสามารถและความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ

1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์มีความเห็นว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพนักงานมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิมตามความสามารถ และพนักงานต้องการทำงานกับหน่วยงานจนเกษียณอายุอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือเรื่องที่พนักงานมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อดูงาน การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนเรื่องที่ยังคงการบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์มีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์เห็นว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาราย

ประเด็นคำถามพบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์มีความเห็นว่าคุณค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานกรณีบุคคลภายนอกให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถของพนักงานและไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้พนักงานทำ ส่วนเรื่องที่งานที่พนักงานทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคมมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ

1.4 ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์เห็นว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์มีความเห็นว่าคุณค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานในการกำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์มีการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนเรื่องที่งานที่พนักงานทำมีความท้าทายความสามารถอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ

1.5 ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์เห็นว่าการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์มีความเห็นว่าคุณค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานในเรื่องของปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่วนเรื่องที่พนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ

2. การเปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์ที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น : ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบพบว่าเพศที่ต่างกันมีความเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านที่พนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์เห็นว่ามากกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุด แสดงว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลภายนอกผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์ยังส่งเสริมหรือให้ความสำคัญเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

น้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต แก้วทึง (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจรผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน และเงินเดือน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลตามณี แสงผ้าย (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อศึกษา ในด้านต่าง ๆ พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบสูงสุดรองลงมาด้านความสำเร็จ ของงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านลักษณะงานด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านความมั่นคงในการ ทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านนโยบาย และการพัฒนาด้านสภาพการทำงานด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ

2. เปรียบเทียบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหาร ส่วนตำบลภูเกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหาร ส่วนตำบลภูเกาสิงห์ที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น : ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศที่ต่างกันไม่มีผลต่อการ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาสิงห์ อำเภอเกษตร วิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอดุลย์ ทองแก้ว (2551) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจิตเวชภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะ งานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ พบว่าเพศที่ต่างกันมีความเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาสิงห์ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ พนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงานและใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง งานที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างยาก แต่พนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาสิงห์ก็เต็มใจทำกัน จนสำเร็จ

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน องค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาสิงห์ต้องสนับสนุนพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิมตามความสามารถมีโอกาสได้รับการสนับสนุน ในเรื่องการศึกษาต่อ ทุน การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น คือ การที่พนักงานมักทุ่มเทกำลังกายและความคิด ให้กับงานส่งผลให้มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

3. ด้านการยอมรับนับถือ องค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาสิงห์โดยผู้บังคับบัญชาต้องยอมรับในความรู้อ ความสามารถของพนักงานส่วนท้องถิ่นและไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำเพื่อเป็นการพัฒนาการทำงาน

ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและเป็นการเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

4. ด้านลักษณะงานที่ทำ องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ต้องมีการกำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสม มีการประเมินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

5. ด้านความรับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ต้องส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีการทำงานที่ดีมีปริมาณงานที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานเมื่อพบอุปสรรคพนักงานส่วนท้องถิ่นทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ควรศึกษาเปรียบเทียบกับพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

2. เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษากำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้ตัวแปรตามเพียง 5 ตัวแปร ควรมีการวิเคราะห์เรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการแก้ไขการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อดุลย์ ทองแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจิตเวชภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สาธิตแก้วทึง. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ลดามณี แสงฝ้าย. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2545). *ทฤษฎีการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational Behavior*. (9thed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.