

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์

The Motivation in Operation of the Government Officers at District Government Offices in Kalasin Province

อ้อมอารีย์ ยีวาศรี¹ สมเกียรติ เกียรติเจริญ² ยุพาพร ยุภาศ³ และวัชรินทร์ สุทธิชัย⁴

OmiAree Yiwasri,¹ Somkiet Kietjareon,² Yupapron Yupas³ and Watcharin Sutthisai⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ **ประการแรก**เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ **ประการที่สอง**เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ และ **ประการที่สาม**เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ข้าราชการปกครอง จำนวน 136 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย t-test, F-test (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference) ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² D.P.A. (รัฐประศาสนศาสตร์) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

⁴ อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รับต้นฉบับ 17 กุมภาพันธ์ 2552 รับลงพิมพ์ 13 มีนาคม 2552



ABSTRACT

The objective of the research was to analyze and compare the level of the motivation in operation of the government officers at district government offices in Kalasin Province regarding different educational background and work experience and find out the suggestion for the strong motivation in operation of the government officers in Kalasin Province. The sample subjects were 136 government officers selected by using the simple random sampling technique. The data were collected by a rating scale questionnaire. The research statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-way ANOVA) and Least Significant Difference (LSD). The results of the research were as follows;

1. The average level of the motivation in operation of the government officers was high. The three highest levels of the motivation were administrative system, success, and aspect of works.
2. The motivation in operation of the government officers regarding the different educational background and work experience was not significantly different at the .05 level.
3. The motivation in operation of the government officers regarding the different salary level was significantly different at the .05 level.

Keyword : The Motivation in Operation of the Government Officers

บทนำ

การปกครองประเทศของไทยจากในอดีตโดยเฉพาะการใช้อำนาจการปกครองนั้นได้ใช้หลักการรวมอำนาจการปกครองไว้กับส่วนกลางเป็นสำคัญ เพราะเหตุว่าเมื่อแรกตั้งชาตินั้นความจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจเด็ดขาดในการปกครองเพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ชาติประกอบทั้งอาณาเขตและพลเมืองของประเทศยังไม่กว้างขวาง และมีจำนวนไม่มากนักจึงย่อมเป็นการสะดวกและเหมาะสมที่จะรวมอำนาจปกครองไว้ที่ศูนย์กลางของประเทศแต่เพียงแห่งเดียว ทั้งนี้เพื่อเอกภาพของชาติและประสิทธิภาพในการบริหารราชการ และเมื่อบ้านเมืองเจริญเติบโตเป็นปึกแผ่นพลเมืองมีจำนวนมากขึ้น และได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้นภารกิจที่รัฐต้องรับผิดชอบต่อพลเมืองมีมากขึ้นเป็นเงาตามตัว (ประหยัด หงส์ทองคำ, 2536 : 22)

ปัจจุบันการปกครองของไทยขยายตัวและพัฒนามากขึ้น ความสลับซับซ้อนในรูปแบบสถาบันการปกครองก็มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มี

มากขึ้นอย่างรวดเร็ว ความต้องการของประชาชนนอกจากจะมีมากขึ้นแล้ว ยังเรียกร้อง มีการแสดงความจำนงในรูปแบบต่างๆ เช่น การเดินขบวน การแสดงการคัดค้าน หรือการสนับสนุน เป็นต้น เหตุการณ์ต่างๆ หากจะมองในกระบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่หลักในการให้บริการประชาชน จำเป็นต้องแสวงหาวิธีที่จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน (ณรงค์ พ่วงพิศ, 2539 : 102)

การปฏิบัติงานของข้าราชการทุกประเภทที่ภายใต้กลไกการบริหารงานของรัฐบาล ซึ่งการบริหารงานของภาครัฐนั้น นับเป็นองค์กรที่ใหญ่ที่สุดองค์กรหนึ่ง จึงทำให้เกิดกฎเกณฑ์ด้านการบริหารมากขึ้น และมีผู้คิดแนวทางทางการบริหารงานหลายแนวทางแตกต่างกันไปตามยุคตามสมัย แนวทางปฏิบัติงานบางอย่างไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือปฏิบัติได้ยาก หรือไม่เหมาะสมกับกาลเวลาที่ไม่มีผู้นิยม หรือไม่แพร่หลาย แต่ถึงอย่างไรก็ตามข้าราชการผู้ซึ่งมีกฎเกณฑ์ที่

ต้องถือปฏิบัติตามแนวทาง ซึ่งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีโครงสร้างการบังคับบัญชา และระบบการทำงานที่กำหนดไว้ให้ถือปฏิบัติอย่างชัดเจน จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เท่านั้น (ชูวงศ์ ฉายบุตร, 2539 : 4) ดังนั้นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานของรัฐที่สำคัญที่สุด ปัจจัยหนึ่ง คือ คน หรือผู้ปฏิบัติงานของรัฐ ที่จะสร้างผลงาน เพราะเมื่อคนมีความสามารถและมีความเต็มใจทำงานแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว การทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกส่วนทุกฝ่ายในหน่วยงาน และการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ใจให้พวกเขายอมปฏิบัติตามเป้าหมาย โน้มน้าวจิตใจให้เกิดพลังร่วมกันปฏิบัติภารกิจ นั่นคือการสร้างแรงจูงใจนั่นเอง (ตรีพร ชุมศรี, 2545 : 4)

ในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมาย ก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมาประการหนึ่ง ที่จะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ให้อเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น เป็นต้น ตรงข้ามหากบุคคลไม่มีความพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติงานลดต่ำลง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อยหรือช้าเกินไป ความรับผิดชอบของความสำเร็จของงานก็จะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่ก็ จะเฉื่อยช้าลงทุกที และจะทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงในที่สุด (วิลเลียม, 2522 : 80)

ในสภาวะปัจจุบันการปฏิบัติงานของข้าราชการได้มีแนวทางและมาตรการมาควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้นผู้ที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแล และกฎเกณฑ์กำหนด จะต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดจึงจะสามารถปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ และมีประสิทธิภาพตัวอย่าง เช่น ธนธิดา ดิษบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ ซึ่งพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ทหารเรือ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรืออยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น ธารวรรณ พลหาญ (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีแรงจูงใจในน้อยที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นวิธีการและขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งผู้บริหารควรปรับปรุง จัดสัดส่วนและระบบการให้ผลตอบแทนความชอบให้ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อให้เป็นที่ยอมรับทุกฝ่ายจังหวัดกาฬสินธุ์แบ่งเขตการปกครองส่วนภูมิภาคออกเป็น 1 ที่ทำการปกครองจังหวัด 18 ที่ทำการปกครองอำเภอ สังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย และการปกครองท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 24 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 135 แห่ง ในส่วนของการปกครองส่วนภูมิกานั้น ได้จัดตั้งที่ทำการปกครองอำเภอเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐครอบคลุมทุกพื้นที่ และมีข้าราชการปกครองเป็นผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอทุกแห่ง ก็เหมือนกับการปฏิบัติของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดอื่นๆ และแม้ว่าในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการแบ่งส่วนงานเป็นกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ออกจากกรมการปกครอง แล้วก็ตามแต่ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ของกรมปกครองก็มิยังได้ลดลงแต่อย่างใด ปัจจุบันข้าราชการปกครองในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ปฏิบัติหน้าที่หลายประการตามภารกิจของกรมการปกครองซึ่งเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบำบัดทุกข์ บำรุงของประชาชนซึ่งมีจำนวน 973,761 คนนอกจากนั้นยังปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนํานโยบายที่สำคัญของรัฐบาลไปปฏิบัติ เช่น โครงการกองทุนหมู่บ้าน โครงการแก้ไขปัญหาความยากจน ตลอดจนปฏิบัติงานสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ ทั้งระดับชาติ และระดับท้องถิ่น โดยภาพรวมการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง ได้ปฏิบัติตามภารกิจของกรมการปกครองตามกลุ่มภารกิจ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานปกครอง เช่น อำนาจการและสนับสนุน



การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ และรับผิดชอบของนายอำเภอ
เสนอแนะนโยบายและจัดทำแผนมาตรการ ติดตามและประ
เมินผลการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
ด้านความมั่นคง เช่น ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความ
มั่นคงภายใน งานการข่าว งานกิจการชายแดน งานควบคุม
ดูแลชาวเขาและชนกลุ่มน้อย ผู้อพยพและผู้หลบหนีเข้าเมือง
งานสัญชาติและงานกิจการมวลชน การดำเนินการตาม
กฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษาดินแดน ดำเนินการสื่อสาร
เพื่อการบริหารงานการรักษาความสงบเรียบร้อยและความ
มั่นคงภายในประเทศ ด้านสนับสนุนการบริหารงานแบบ
บูรณาการ ได้แก่ ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบ
เรียบร้อย สืบสวนสอบสวนคดีอาญาในหน้าที่พนักงานฝ่าย
ปกครอง สนับสนุน ส่งเสริมการปกครองในระบอบ
ประชาธิปไตย และการเลือกตั้งทุกระดับ ดำเนินการพัฒนา
และบริหารการปกครองท้องถิ่นในระดับอำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล
และหมู่บ้าน ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่
ดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร งานบัตร
ประจำตัวประชาชน และงานทะเบียนอื่น รวมทั้งการบริหาร
จัดการฐานข้อมูลกลางเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันทั้งภาครัฐ
และภาคเอกชน (ที่ทำการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์, 2551 :
1-3)

ปัจจุบันข้าราชการปกครองในจังหวัดกาฬสินธุ์มีจำนวน
204 คน ส่วนหนึ่งไปสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
แต่งงานที่ปฏิบัติมีคงเดิม ในขณะเดียวกันผลประโยชน์และ
สวัสดิการที่ได้รับ ตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ของข้าราชการปกครองไม่ได้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับ
สถานการณ์ในปัจจุบัน หรือเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น เช่น
เงินรางวัลโบนัสประจำปี ที่ข้าราชการปกครองได้รับคนละ
3,000-5,000 บาท (สามพันถึงห้าพันบาท) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ
ข้าราชการส่วนท้องถิ่นแล้วมีความแตกต่างกันมาก เพราะ
ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับโบนัส 3-5 เท่าของเงินเดือน
นอกจากนี้แล้ว ข้าราชการปกครองจะมีความก้าวหน้าใน
สายงานได้ต้องผ่านการสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กรม
การปกครองกำหนดขึ้น แต่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถ
สอบเปลี่ยนตำแหน่งได้ภายในองค์กรโดยไม่ต้องรับความ

เห็นชอบจากกระทรวง ทบวง กรม และปรากฏการณ์อีก
ประการหนึ่งคือข้าราชการปกครองมีการขอโอนไปรับราชการ
ที่อื่นและมีการเข้าโครงการเกษียณอายุก่อน 60 ปี อีกจำนวน
หนึ่ง

จากสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยดำรงตำแหน่ง
ปลัดอำเภอ ปฏิบัติราชการที่ทำการปกครองอำเภอสมเด็จ
จังหวัดกาฬสินธุ์ เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัด
กาฬสินธุ์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญน่าศึกษา และเป็นแนวทาง
ในการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติ
งานของราชการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัด
กาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัด
กาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ใน
การทำงานและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอใน
เขตจังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ
ข้าราชการการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัด
กาฬสินธุ์ จำนวน 204 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดจาก
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการการปกครองที่ทำการ
ปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 204 คน นำมา
คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการหาขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่างตามสูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 :727)
อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 96)

3. การสุ่มตัวอย่าง

วิจัยกำหนดสัดส่วนของประชากรในแต่ละอำเภอแล้วสุ่มอย่างง่าย โดยนำรายชื่อของประชากรทั้งหมดในแต่ละอำเภอทุกคนลงในกล่องแล้วหยิบทีละรายชื่อ ได้รายชื่อใดบันทึกไว้ และนำลงในกล่องอีกเพื่อให้ทุกรายชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่ากันจนครบทุกอำเภอได้ 136 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิดแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามแบบปลายปิดเพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยแบ่งระดับของแรงจูงใจเป็นมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 54 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบเปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 10 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ คือ

1. ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายอำเภอทุกแห่งในจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการปกครองของที่ทำการปกครองอำเภอทุกแห่งในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์
2. ขอความร่วมมือข้าราชการปกครองผู้ปฏิบัติงานที่ทำการปกครองอำเภอแต่ละแห่งในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นผู้ช่วยผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้รับบริการส่งคืนให้ผู้วิจัย
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจนได้แบบสอบถามกลับคืนครบจำนวน 136 ฉบับ เก็บรวบรวมแบบสอบถามครบจำนวน 136 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ
2. นำแบบสอบถามลงรหัสตามแบบการลงรหัส
3. กำหนดคะแนนในแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 110) สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่และร้อยละ การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference) การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ได้แก่การแจกแจงค่าความถี่ และการพรรณนาความ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 136 คน เรียงลำดับจากจำนวนมากไปน้อย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 89 คน (ร้อยละ 65.45) และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 34.55) จำแนกตามระดับเงินเดือนพบว่า ระดับ 4-6 จำนวน 63 คน (ร้อยละ 46.32) รองลงมาก็คือ ระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 40 คน (ร้อยละ 29.41) ระดับ 1-3 จำนวน 33 คน (ร้อยละ 24.27) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 45 คน (ร้อยละ 33.09) รองลงมาก็คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 27.94) ประสบการณ์ 10-15 ปี จำนวน 31 คน (ร้อยละ 22.79) และประสบการณ์ 16- 20 ปี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 16.18) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้



มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 48 คน (ร้อยละ 35.29) รองลงมาคือ รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 35 คน (ร้อยละ 25.74) รายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 32 คน (ร้อยละ 23.53) และรายได้ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 21 คน (ร้อยละ 15.44)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองในที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน และ ด้านลักษณะของงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการปกครองของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ มีดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จของงานควรวางแผนให้เหมาะสมกับงานตามความถนัดของแต่ละคน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาต้องใจกว้างยอมรับในความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดหลักพรหมวิหาร 4

4.3 ด้านลักษณะของงาน ข้าราชการมีจำนวนน้อย ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง จึงควรเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการบริการ ควรเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

4.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละคน

4.5 ด้านความก้าวหน้าควรให้มีการประเมินแทนการสอบแข่งขัน ควรเปิดให้มีการสอบคัดเลือกในระดับที่สูงขึ้นทุกปี

4.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ควรกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงาน การปฏิบัติงานมีระเบียบ กฎหมายรองรับ เช่น การออกหนังสือรับรองต่างๆ

4.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีคำปรึกษาแนะนำ

4.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรมอบรับความสามารถของผู้บังคับบัญชา ควรมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

4.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสถานที่ทำงานให้กว้างขวางเพียงพอแก่การบริการประชาชน ควรจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย

4.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เห็นควรเพิ่มค่าครองชีพและอัตราเงินเดือน เห็นควรจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งแก่ข้าราชการตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป เห็นควรเพิ่มโบนัสให้เท่าเทียมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

1. บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จสามารถแก้ปัญหาได้

2. มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานและงานมีคุณภาพ

3. ผู้บังคับบัญชียอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ

4. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อร่วมงาน หรือได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อร่วมงานเป็นอย่างดี และที่สำคัญคือ ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและชมเชยในความสำเร็จของงาน

5. บุคลากรได้ทำงานที่สอดคล้องกับความถนัดของตนเองปริมาณงานที่ทำเหมาะสมกับความรับผิดชอบ มีอำนาจในการตัดสินใจ

6. จุดเด่นอีกประการหนึ่งก็คือได้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มซึ่งได้แสดงศักยภาพเต็มที่

7. ยิ่งไปกว่านั้นผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้บริหารให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีภาวะผู้นำยิ่งไปกว่านั้น จากผลการวิจัยที่ปรากฏว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองของที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับมากนั้น อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรดังกล่าวได้รับสิ่งที่เป็นแรงจูงใจตามแนวคิดของ Pigors and Mayers (1981 : 116) คือการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และเป็นงานที่มีความมั่นคง มีความสามัคคี กลมเกลียว และมีการประสานงานเป็นอย่างดี ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ในชีวิตส่วนตัว อย่างสมดุล และมีความเข้าใจในชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี นอกจากนั้น เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 210) ได้แสดงแนวคิดไว้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ การได้รับ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความเป็นเพื่อน การยอมรับผลงานงานที่ดี โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม และคำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานมีเหตุผล และพวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 28) ได้ศึกษาว่างานที่มีลักษณะเกิดแรงจูงใจนั้น ต้องเป็นงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น เป็นงานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา เป็นงานที่มีโอกาสที่จะทำได้ดีเป็นที่สนใจของคนอื่น เป็นงานที่มีโอกาสที่จะใช้ความชำนาญที่มีอยู่ เป็นงาน

ที่มีโอกาสปลอดจากการควบคุมเพื่อที่ผู้ทำงานจะได้มีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ได้และที่สำคัญคือ เป็นงานที่มีโอกาสในการเตรียมการและเป็นงานที่มีความก้าวหน้าและที่สำคัญอย่างยิ่ง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 9 ด้าน ดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959 : 113-115) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชานั้น เป็นปัจจัยค่าจูงที่ส่งเสริมสนับสนุนให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138-140) ที่ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง เช่น งานแต่ละอย่างเหมาะสมกับบางคนเท่านั้นถ้าได้ทำงานที่เหมาะสมจะทำให้รักงาน นอกจากนั้นถ้าระบบบริหารงานให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมไม่มีการกลั่นแกล้งก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฐนิตา ปัตตานี (2546 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ธนิตา ดิษยบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรืออยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ชีระพงศ์ จุ่มณี (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสงขลา จากกลุ่มตัวอย่างครูอาจารย์ จำนวน 327 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ



ครูอาจารย์ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนัญธิดา ประโยชริต (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองของ ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่า

1. ข้าราชการปกครองของ ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ แม้จะมีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วถูกกำหนดโดยนโยบายของรัฐบาล และระเบียบ กฎหมายที่ต้องถือเป็นแนวทางปฏิบัติเช่นเดียวกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นคณะเป็นกลุ่ม ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ ผลการดำเนินงานจึงเป็นผลงานขององค์กร นอกจากนั้น ข้าราชการปกครองอยู่ภายใต้การบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งมีนโยบายในการบริหาร การปฏิบัติงานตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทยที่มาจากรัฐบาลกำหนด

2. นอกจากนั้นข้าราชการปกครองได้รับทราบปัญหา ร่วมกัน ผลงานที่ปฏิบัติจึงเป็นผลงานของทุกคน

จากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองของ ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันผลการวิจัยที่พบ สอดคล้องกับ ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่าพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด

(มหาชน) เขต 17 ที่มีรายได้แตกต่างกันเห็นว่า ด้านผลงาน และการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคม และด้านสวัสดิการไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุต่างกันเห็นว่าการหมุนเวียนเปลี่ยนงานกันทำเพื่อสามารถทดแทนกันได้เมื่อมีการโยกย้ายหรือลาออก และพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานที่มีรายได้ต่างกันพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันและ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และ สอดคล้องกับ ชนัญธิดา ประโยชริต (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับ สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138) ที่ให้ความเห็นว่า ค่าจ้างที่น่าพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้อยากทำงานโดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อการในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงานไม่สอดคล้องกับ ธีระพงศ์ จุ่มณี (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสงขลา จากกลุ่มตัวอย่างครูอาจารย์ จำนวน 327 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค่าจูง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียวคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับ นาเกล (Nagle, 1987 : 33-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารในวิทยาลัยมิไนซ์ต้าพบว่า ตัวแปรด้านชีวิตสังคมบางตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ คือ ผู้บริหารที่มีอาวุโสกว่า มีประสบการณ์ทำงานมากกว่ามีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าระดับการศึกษากับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบ และระดับเงินเดือนกับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์

ในทางลบ นอกจากนี้ยังพบว่าทั้งปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) และปัจจัยจำเป็น (Hygiene factors) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมาก

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยรวมมีอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน และ ด้านลักษณะของงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้ามีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน โดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ลักษณะของงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งแม้ผลการวิจัยจะพบว่า ข้าราชการปกครองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีแรงจูงใจบางประการที่ยังต้องได้รับการส่งเสริม พัฒนาเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรปรับอัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันยิ่งขึ้นปฏิบัติงานลดขั้นตอนปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ให้มีความสะดวกและรวดเร็วกำหนดอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบและปริมาณงาน ปรับปรุงสภาพบ้านพักให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัยยิ่งขึ้น และ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆควรมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม โปร่งใส

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ ประธานกรรมการที่ปรึกษาอาจารย์ยุภาพร ยุภาส และอาจารย์วัชรินทร์ สุทธิชัย กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้



เอกสารอ้างอิง

- ชนัญธิดา ประโยชริต. (2547). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
- ชูวงศ์ ฉายบุตร. (2539). **การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- ณรงค์ พ่วงพิศ. (2539). **ประวัติศาสตร์การเมืองการปกครองไทย**. กรุงเทพฯ ฯ : อมรรการพิมพ์.
- ตริพร ชุมศรี. (2545). **การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. ปริญญา นิพนธ์ กศ.ม. จิตวิทยาแนะแนว กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารราชมงคล.
- ที่ทำการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์. (2551). **ข้อมูลทางปกครองประจำปีงบประมาณ 2551**. กาฬสินธุ์ : ที่ทำการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์.
- ธนิตา ดิษยบุตร. (2541). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการทหารเรือ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธววรรณ พลหาญ. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยานนท์.
- ปิยะนุช นรินทร์. (2545). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประหยัด หงษ์ทองคำ. (2536). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ ฯ : พีระพัฒนา.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). **แรงจูงใจกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ ฯ : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮาส์.
- วิลเลียม เดอซาน. (2533). **การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ**. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่**. กรุงเทพฯ ฯ : ธรรมนิติการพิมพ์.