



ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช
จังหวัดบุรีรัมย์

**FACTORS AFFECTING THE JOB MOTIVATION OF STAFF
AND EMPLOYEES UNDER LOCAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATIONS IN HUAY RAT DISTRICT,
BURIRAM PROVINCE**

ภาคินพันธ์

ของ

ศุขารัตน์ รักทองแดง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	สุชาวัฒน์ รักทองแดง		
กรรมการควบคุม	รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน	ประธานกรรมการ	
	รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์	กรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกิจ จันตะเทียน	กรรมการ	
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	สาขา	รัฐประศาสนศาสตร์
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 7 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ประชากร จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open Form) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9737 สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏว่าด้านที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ บุคลากรต้องการให้ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกลางและให้ความเสมอภาคกับทุกคน รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลากรต้องการให้มีการปรับเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

TITLE	Factors Affecting the Job Motivation of Staff and Employees under Local Administrative Organizations in Huay Rat District, Buriram Province		
AUTHOR	Sucharat Rakthongdaeng		
ADVISORS	Associate Professor Prajan Kanawan		Thesis Advisor
	Associate Professor Prasit Suwannarak		Co-advisor
	Assistant Professor Prakrit Jantakien		Co-advisor
DEGREE	Master of Public Administration	MAJOR	Public Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2010

ABSTRACT

The objective of this research was to study the factors affecting the job motivation of staff and employees under local administrative organizations in Huay Rat District, Buriram Province in 7 aspects: 1) Job performance reward; 2) Job progress; 3) Respect acceptance; 4) Institute equality; 5) Colleague relationship; 6) Superior Director Relationship; and 7) Working environment. The samples were all 80 staff and employees working in local administrative organizations in Huay Rat District, Buriram Province. The research instrument used for data collecting was a 3-part questionnaire including check list, rating scale, and open form with its reliability at 0.9737. The statistics used to analyze the data were percentage, mean and standard deviation.

The results were as follows:

1. The 7 factors affecting job motivation of staff and employees under local administrative organization in Huay Rat District, Buriram Province as a whole was at "moderate" level. When considering in each aspect, it was found that "Colleague relationship" was at "high" level; whereas, the rest aspects were at "moderate" levels. The ranking from the most to the least aspects were "Superior relationship", "Working environment", "Job progress", "Respect acceptance", "Job performance reward", and "Institute equality", respectively.

2. The suggestions towards the factors affecting the job motivation of staff and employees under local administrative organizations in Huay Rat District, Buriram Province were that the most aspect was "Superior relationship": the personnel needed the Superior to behave as the neutral and to provide equality to all people, followed by "Job performance reward": the personnel did need to alter the salary and wage appropriately with the present economy and society. The least was "Colleague relationship": the personnel wanted the local administrative organizations to provide more activities inside the organizations to set up the good relationship between the colleagues.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

ภาคินิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน ประธานกรรมการควบคุมภาคินิพนธ์ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกิจ จันตะเทียน กรรมการควบคุม ภาคินิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ เรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้เชื้ออำนวยการและประสานงานในการจัดทำภาคินิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ คุณจันทร์เพ็ญ ไสภณ ท้องถิ่นอำเภอห้วยราช คุณพิมพ์วรา เรืองวงษ์งาม หัวหน้าส่วนการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสวน คุณธัญญลักษณ์ จะเรบรัมย์ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบและแก้ไข เครื่องมือสำหรับการวิจัย

ความสำเร็จส่วนหนึ่งของภาคินิพนธ์ฉบับนี้ คือ การได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก นายเทศมนตรีตำบลห้วยราช และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัด บุรีรัมย์ ที่อนุญาตให้จัดเก็บข้อมูล ตลอดจนการได้รับความร่วมมือและการเสียสละเวลาจาก พนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามและให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี อันเป็นประโยชน์ อย่างยิ่งต่อภาคินิพนธ์ฉบับนี้ จนผู้ศึกษาสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และอภิปรายผลทำให้ ภาคินิพนธ์สมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านทั้งที่ได้กล่าวนามและที่ไม่ได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ ที่ได้กรุณาให้ การสนับสนุน โดยเฉพาะครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจในการจัดทำภาคินิพนธ์ฉบับนี้ ได้สำเร็จ ด้วยดี

ประ โยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากการทำภาคินิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่อง บูชาพระคุณแด่บิดา มารดา บุรพาจารย์ ตลอดจนคณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรม สั่งสอนให้เกิดสติปัญญา ความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้ศึกษา ตลอดจนมา

สุชารัตน์ รักทองแดง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	5
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ประเภทของแรงจูงใจ.....	18
แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	20
บริบทอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	45
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	45
วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
สรุปผลการวิจัย.....	46
อภิปรายผล.....	47
ข้อเสนอแนะ.....	50
บรรณานุกรม.....	52
ภาคผนวก.....	56
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ วิจัย.....	57
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย.....	61
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามสำหรับการวิจัย....	66
ภาคผนวก ง แบบสอบถามสำหรับการวิจัย.....	75
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสำหรับการวิจัย.....	81
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	83

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติ งานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ ห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายค้ำ.....	36
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติ งานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ ห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ค้ำผลคอบแทนในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและ รายค้ำ.....	37
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติ งานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ ห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ค้ำความค้ำวหน้าในหน้าที่การงานโดยภาพรวมและ รายค้ำ.....	38
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติ งานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ ห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ค้ำการได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมและ รายค้ำ.....	39
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติ งานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ ห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ค้ำความเสมอภาคในหน่วยงานโดยภาพรวมและ รายค้ำ.....	40
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติ งานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ ห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ค้ำความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมและ รายค้ำ.....	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหัวขราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมและรายชื่อ.....	42
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหัวขราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมและรายชื่อ.....	43
11 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหัวขราช จังหวัดบุรีรัมย์.....	44

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารงานเป็นเป้าหมายที่สำคัญ ที่จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง สำหรับทุกองค์กร หากการจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบกพร่องหรือผิดพลาด ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ยาก สาเหตุก็เนื่องมาจากบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะออกมาดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำงานนั้น ๆ ซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างคืบหน้า ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศการทำงานที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จในงานนั้น ๆ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าขาดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นแล้ว งานนั้นอาจไม่ประสบความสำเร็จ การบริหารงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ

ปัญหาการทำงานเกิดขึ้นจากพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ พยายามที่จะแก้ไขปัญหานั้น โดยองค์กรพยายามศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างในองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งนี้หากองค์กรสามารถลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลงได้ก็จะช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรสามารถนำเอาความรู้ความสามารถ ความชำนาญของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จิราภรณ์ ขวัญบัว, 2546 : 1-2)

การที่จะให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มเทความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างภาวะที่กระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการของพนักงานและสร้างความพอใจในการทำงาน องค์กรต้องมีปัจจัยเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคลากรนอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจซึ่งจะส่งผลต่อเจตคติและความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มีหน้าที่ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษาให้ได้ระดับมาตรฐาน เสริมสร้างความสามัคคีของประชากรในการมีส่วนร่วม สร้างความเข้มแข็งของกลุ่มองค์กรประชาชนให้ช่วยเหลือตนเองได้ ดูแลป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้แก่ชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการ ได้มอบหมาย (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537) การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับแรงจูงใจอันจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ มักจะประสบปัญหาการปฏิบัติงาน สาเหตุเนื่องมาจากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดการบริหารจัดการที่ดี ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพรีนเตอร์ การไม่เอาใจใส่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน การใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้งานที่ออกมาไม่ประสบผลสำเร็จหรือไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้

ฉะนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุงพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ทั้งประเทศ เกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 7 ด้าน (ขนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์. 2546 : 6) ได้แก่

- 1.1 ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน
- 1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.4 ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน
- 1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 8 แห่ง จำนวน 80 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงให้นิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. ปัจจัย หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีพลังในการปฏิบัติงานหรือเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกพอใจที่จะปฏิบัติงาน ใน 7 ด้าน คือ

2.1 ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเหมาะสมและเพียงพอของเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่หน่วยงานมีให้

2.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ และรวมไปถึงความมั่นคงและปลอดภัย จากการปฏิบัติงานด้วย

2.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ในผลงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสได้เสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่อง ชมเชย รวมไปถึงการได้รับการคัดเลือกให้เป็นบุคลากรดีเด่นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.4 ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน หมายถึง บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค การมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล รวมไปถึงการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานอย่างเป็น ธรรม

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การยอมรับความสามารถในการ ปฏิบัติงาน การรับฟังปัญหา การทำงานเป็นทีม และการให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน

2.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความไว้วางใจในการ ปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับ ผู้บังคับบัญชา

2.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศ ภูมิศาสตร์ วัตถุหรือ สิ่งของที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ บริเวณรอบ ๆ โต๊ะทำงาน และรวม ไปถึงอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. พนักงานและลูกจ้าง หมายถึง พนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตอำเภอ ห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลห้วยราช องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยราช องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก องค์การบริหาร ส่วนตำบลสามแวง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเหล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์และ องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ โดยขอนำมากล่าวเพื่อกำหนดกรอบในการวิจัยครั้งนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. บริบทของอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ในระบบการปกครองของประเทศส่วนแล้วแต่ มีวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ต้องการที่จะให้มีความมั่นคงในประเทศและประชาชนในประเทศมีความสุข แต่เดิม การปกครองส่วนใหญ่มักจะมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ศูนย์กลางของประเทศเพื่อความสะดวก เพราะในสมัยนั้นอาณาเขตยังไม่กว้าง พลเมืองยังน้อยและเศรษฐกิจที่รัฐจะต้องสนองตอบ ต่อประชาชนยังมีไม่มากนัก

ต่อมาเมื่อประเทศมีการพัฒนามากขึ้น พลเมืองมีจำนวนมากขึ้น ภารกิจที่รัฐต้องรับผิดชอบก็มีเพิ่มขึ้น ด้วยศักยภาพของรัฐบาลกลางเพียงอย่างเดียวไม่อาจสนองการบริหารและ อำนาจประโยชน์ให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น แนวความคิดในการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองให้ประชาชนท้องถิ่นจึงเกิดขึ้น เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาลกลางสามารถสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็ว และตรงความเป็นจริงที่ ชุมชนต้องการ

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local Self Government) นั้น ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น

ประธาน คงฤทธิศึกษาการ (2535 : 10-11) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐและจะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้จัดตั้งและควบคุม โดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้

อุทัย หิรัญโต (2523 : 2) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นคือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ โดยมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้ มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

รศ.ดร. รัตนเฉลิมพงศ์ (2546 : 15) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การที่ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเองตามที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล ดำเนินการ ปกครองตนเองโดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชนซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่น เป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

พรชัย เทพปัญญา และคณะ (2539 : 5) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองในระดับต่ำกว่ารัฐบาลกลางหรือรัฐบาลมลรัฐ โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้มีความรับผิดชอบขึ้นตรงต่อท้องถิ่นของตน และได้รับการรับรองให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะใช้ดุลยพินิจในเรื่องสำคัญ ๆ ได้ การปฏิบัติงานตามปกติไม่ต้องขอความเห็นชอบหรืออยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลมลรัฐ ซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิดหรือจัดตั้งหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นนั้น

จากความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองระดับรองของรัฐ ซึ่งรัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจการปกครองทั้งทางการเมืองและการบริหารให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง สามารถกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย

หรือความต้องการของตนเองภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ โดยมีองค์ที่มาจาก การเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้น ๆ

ลักษณะความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local Self Government) เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการที่ส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้น ๆ ชวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 16 - 18) ได้กล่าวถึงลักษณะของการปกครองท้องถิ่นที่สำคัญไว้ดังนี้

1. มีสถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย เช่น ประเทศไทยมีการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ

2. มีพื้นที่และระดับ (Area and Levels) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจน และควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองท้องถิ่นมีมากมาย เช่น สภาพทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชน ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีเกณฑ์การจัดตั้งและฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น 3 ประการ คือ รายได้ย้อนหลัง 3 ปี ไม่รวมเงินอุดหนุน จำนวนประชากร และขนาดพื้นที่

3. มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ (Devolution of Power and Function) การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจการปกครองไปให้ท้องถิ่น โดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น การที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่มากขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองเป็นสำคัญ

4. มีความเป็นบุคคล (Artificial Person) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์การนิติบุคคลโดยแยกเทศจากองค์การของรัฐบาลกลาง ทั้งนี้ เพื่อการดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย และเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

5. มีการเลือกตั้ง (Election) การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน (Political Participation)

6. มีอิสระ (Autonomy) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานรัฐบาลกลาง และมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายสามารถกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับเพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่น และสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

7. มีงบประมาณของตนเอง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการ จัดเก็บรายได้ (Revenue) จัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

8. มีการกำกับดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ และอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ

องค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย 3 ฝ่ายดังนี้

1. ฝ่ายสภาท้องถิ่น ประกอบด้วย สมาชิกสภาท้องถิ่น ทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติมีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้ความเห็นชอบข้อบัญญัติท้องถิ่น ให้ความเห็นชอบงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมของท้องถิ่น
2. ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหาร มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นายกฯ อาจแต่งตั้งรองนายกฯ ได้ไม่เกิน 2 คน เลขานุการนายกฯ ไม่เกิน 1 คน มีหน้าที่ในการบริหารท้องถิ่น
3. ฝ่ายปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ข้าราชการหรือพนักงาน พนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามนโยบายและ โครงการต่าง ๆ ของท้องถิ่นตามที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหาร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดการเริ่มต้น (Initiate, Starting), ชักนำ (Directing) และค้ำจุนพฤติกรรม (Sustain, Maintaining) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทางด้านร่างกายหรือจิตใจเป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงจากสถานะที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งการจะเกิดการจูงใจได้นั้นก็ต้องอาศัย แรงจูงใจ (Motive) อาจเป็นแรงจูงใจภายนอกหรือแรงจูงใจที่เกิดภายในตนเอง ที่จะมากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม (เรียบ ศรืทอง. 2542 : 352)

ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2543: 28-29) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่ม กำกับ และค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล และเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐาน ของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2549 : 276) มีความเห็นว่า แรงจูงใจ คือ ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานและองค์การ

สร้อยตระกูล-อรธมานะ (2542 : 83) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึก ซึ่งไม่หยุดนิ่งอันยังผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

นงลักษณ์ ไหว้พรหม (2547 : ออนไลน์) ได้ให้ความเห็นว่าการจูงใจเป็นคำกล่าวรวมถึงสถานะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม เพื่อไปสูเป้าหมายที่เราต้องการ การจูงใจอาจเกิดขึ้นในภาวะต่าง ๆ มากมาย เกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่จะดำรงชีวิตอยู่ หรือเพื่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การจูงใจอาจเกิดสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นสิ่งเร้า หรืออาจเกิดจากความต้องการและแรงขับภายในตัวบุคคลได้ หรือเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายในรวมกัน

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 254) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2544 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

จากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลายแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงพลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

ความสำคัญของแรงจูงใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2549 : 277-278) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญ ต่อบุคลากรและองค์กร โดยมีผลโดยตรงต่องานขององค์กร นอกจากนี้การจูงใจยังมีความสำคัญ ต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กรในอันที่จะตอบสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของพนักงานให้แก่องค์กร พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกจะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์กร ดังต่อไปนี้

1.1 ช่วยเป็นหลักประกันว่าบุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมด

1.2 ช่วยเกื้อหนุนให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.3 ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร นอกเหนือจากองค์กรแล้ว ผู้บริหารจะได้รับประโยชน์จากการจูงใจบุคลากรโดยตรงในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี แรงจูงใจเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การนำของผู้บริหารเกิดประสิทธิผล

2.2 ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพนักงานหรือพนักงานเกิดการยอมรับในงานของตน

2.3 ทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบขององค์กรและมีศีลธรรม

3. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน นอกจากองค์กรและผู้บริหารแล้ว แรงจูงใจยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในหลายด้าน ดังนี้

3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและตอบสนองวัตถุประสงค์ของตนเองไปพร้อมกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในเรื่องของวัตถุประสงค์

ขององค์กร ทำให้สามารถพิจารณาปรับปรุงวัตถุประสงค์ของคนให้สอดคล้องกับองค์กรได้ง่าย
ขึ้น

3.3 ส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังของกลุ่มหรือทีมงาน

3.4 ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่ามีการแบ่งทฤษฎีแรงจูงใจหลาย
กลุ่ม ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
จึงแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีการจูงใจด้าน
กระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีด้านการเสริมแรงและการปรับพฤติกรรม
(Reinforcement Theory and Behavior Modification) (ฎารณีย์ แผนสมบูรณ์. 2548 : 45) ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจด้านเนื้อหา (Content Theories)

ทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะกล่าวถึงโครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้น
พฤติกรรมและทำให้มีพฤติกรรมอยู่ต่อไป หรือกล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจด้านเนื้อหาจะมุ่งที่จะทราบ
ถึงปัจจัยภายในของบุคคลที่มาจูงใจในทางการบริหาร ได้มีการนำเอาแนวคิดและทฤษฎีความ
ต้องการ ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคคลในองค์กรดังจะ
กล่าวตามลำดับดังนี้

1.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาที่ได้สรุปข้อสังเกตจากการทำหน้าที่จิตแพทย์
ว่าคนไข้ของเขาส่วนใหญ่มีปัญหาจากการไม่สามารถได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการจึง
พยายามหาข้อสรุปกว้าง ๆ จากข้อสังเกตจนออกมาเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
ผลงานทางวิชาการของมาสโลว์ส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจทั้งสิ้นและทฤษฎี
แรงจูงใจที่รู้จักกันมาก คือทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ปรากฏอยู่ใน
หนังสือของเขาชื่อ Motivation and personality ในปี 1954 ซึ่งทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์
ได้รับความสนใจและการประยุกต์ใช้ภายในสภาพแวดล้อมขององค์กรมากกว่าทฤษฎีการจูงใจ
อื่น ๆ (ฎารณีย์ แผนสมบูรณ์. 2548 :10) ตามแนวคิดของมาสโลว์ ได้แบ่งลำดับชั้นความต้องการ
(The hierarchy of Psychological Needs) ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน
ของมนุษย์ที่ต้องได้รับการตอบสนองจาก อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย และความสัมพันธ์ทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงและการปกป้อง (Security or Safety Needs) จากภัยอันตรายต่าง ๆ เช่น ความต้องการสวัสดิการ การรักษาพยาบาล การได้รับประโยชน์ เกื้อกูลจากการทำงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social or Belonging needs, Love) ต้องการการยอมรับและมิตรภาพจากพวกพ้อง จากครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เป็นความต้องการทางสังคม การสมาคมและมีความต้องการด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการการยอมรับในคุณค่าตนเอง (Esteem or Status Needs) ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการประสบความสำเร็จ และได้รับการยกย่องยอมรับจากคนอื่น เพื่อตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนเอง ต้องการความเคารพนับถือตนเองและจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) หรือ เข้าถึงอัตลักษณ์ของตัวเอง สามารถจะเป็นได้ในทุก ๆ สิ่งที่ยากจะเป็น ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่คนเราต้องการ ไปถึง เป็นการต้องการให้สำเร็จตามที่ตนเองนึกคิดทุกอย่าง ต้องการความสมหวังในชีวิต

มาสโลว์มีความเห็นว่าความต้องการทั้ง 5 ระดับมีความสำคัญต่อมนุษย์ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่เท่ากันเสมอไป ความต้องการใดยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการนั้นก็จะเป็พลังกระตุ้นพฤติกรรมมนุษย์ให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ แต่เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมอีกต่อไป โดยความต้องการขั้นสูงกว่าจะทำหน้าที่เป็นพลังกระตุ้นแทนต่อไป มนุษย์ทุกคนย่อมแสวงหาการตอบสนองความต้องการของตนสูงขึ้น ไปตามลำดับชั้น จนถึงความต้องการสูงสุด คือความต้องการความสำเร็จในชีวิต ไม่มีใครยินดีกับความต้งการขั้นพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น (ฎารณีย์ แผนสมบูรณ์. 2548 :12 ; อังถึงโน พิมพ์วรรษ นามวัฒน์. 2540 : 386) แนวความคิดนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารต้องคอยสนใจศึกษาความเปลี่ยนแปลงในความต้องการของผู้บังคับบัญชาเสมอ เพื่อจะได้รู้ว่าความต้องการขั้นใดกำลังมีอิทธิพลอยู่ในขณะนั้นและพยายามตอบสนองความต้องการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

1.2 ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของ ERG (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้เสนอแนะทฤษฎี ERG ที่ได้ย่อลำดับความต้องการ 5 อย่างของมาสโลว์ เหลือเพียง 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการการดำรงอยู่ (Existence Needs) ซึ่งรวมความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัยไว้ด้วยกัน
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relation Needs) ซึ่งรวมถึงความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และ
3. ความต้องการที่จะมีความเจริญงอกงาม (Growth Needs) ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self-actualization) ของมาสโลว์นั่นเอง

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ออกไป โดยการพิจารณาว่าบุคคลจะมีปฏิกิริยาอย่างไรเมื่อพวกเขาสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้ โดยได้พัฒนาหลักการความพอใจ ความก้าวหน้า (Satisfaction-progression Principle) ขึ้นมาอธิบายถึงวิถีทางที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับเมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกันหลักการความคับอกคับใจ-การถดถอย (Frustration-regression Principle) ก็สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปอยู่ พวกเขาจะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนี้และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน ข้อดีของผลงานของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) คือ การที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาดแต่มีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง (Continuum) นอกจากนี้แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากต่ำไปสูงตามลำดับเหมือนกับของมาสโลว์ แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้ (ฎารณีย์ แผนสมบูรณ. 2548 :13) เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการการชื่นชมและความต้องการการสร้างสรรค์

นอกจากทฤษฎี Hierarchy of Needs ของมาสโลว์ และ ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ซึ่งกล่าวถึงความต้องการซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลแล้วยังมีอีกทฤษฎีหนึ่งที่น่าสนใจ คือ ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired-needs theory) ของแมคเคิลแลน (McClelland)

1.3 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired – needs Theory : McClelland)

แมคเคิลแลน (McClelland) มองว่าคนมีความต้องการสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่จะเข้าร่วมผูกพันกับผู้อื่น (Need for Affiliation) บุคคลที่มีความต้องการทางด้านนี้สูงจะเป็นผู้ที่คำนึงถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้อื่น ความสัมพันธ์ทางสังคมจึงได้รับการเน้นเหนือการทำงานให้สำเร็จ

2. ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Need for Power) บุคคลที่มีความต้องการทางด้านนี้สูงจะให้ความสำคัญแก่การแสวงหาและใช้อำนาจยังคับบัญชาเพื่อเข้าไปมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและเอาชนะผู้อื่นด้วยการถกเถียง

3. ความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่มีความต้องการทางด้านนี้สูงมีลักษณะเด่น คือ เป็นผู้ที่ชอบวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่มีความเป็นไปได้ที่จะทำอะไรให้สำเร็จเป็นผู้ที่มองว่าเงินเป็นเครื่องวัดผลงานและเป็นเครื่องมือในการประเมินความก้าวหน้า และพยายามแสวงหาสถานการณ์ซึ่งสามารถที่จะได้ข้อมูลป้อนกลับสำหรับการทำงานของตน

ผลการศึกษาของแมคเคลแลน (McClelland) นับว่ามีความสำคัญ เพราะหากได้มีการค้นพบความต้องการของบุคคลได้อย่างถูกต้องแล้ว องค์กรก็สามารถที่จะปรับปรุงการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลให้ตรงกับความต้องการของเขา ซึ่งจะช่วยให้บุคคลปรับปรุงผลงานและทำงานให้สำเร็จลงได้ (ฎารณีย์ แผนสมบูรณ. 2548 :14)

นอกจากปัจจัยภายในดังได้กล่าวมาแล้วยังมีแนวคิดอีกทฤษฎีหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก เช่น ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

1.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – factors Theory)

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) มองว่า ความต้องการมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของแรงงานในหลาย ๆ ด้าน และความต้องการ 2 ประเภทนี้มีความเป็นอิสระจากกันในปี ค.ศ.1950 เฮร์ซเบิร์กและเพื่อนร่วมงาน ได้ดำเนินการสำรวจทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชี 200 คน เขาสรุปได้ว่าความพอใจงานที่ทำและความไม่พอใจงานที่ทำเกิดขึ้นจากกลุ่มปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่ม ที่เรียกว่า ปัจจัยมูลเหตุจูงใจ (Motivation Factors) กับ ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยมูลเหตุจูงใจ (Motivation Factors) คือ สิ่งที่ทำให้ความพอใจเกี่ยวข้องกับลักษณะงานหรือ เนื้อหาของงาน และเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง การที่คนอื่นยอมรับผลงานของตน ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น งานที่ท้าทายความก้าวหน้า และความเจริญงอกงาม

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งรวมถึง นโยบายองค์กร การบริหาร การควบคุมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเงินเดือนสถานภาพ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หากขาดปัจจัยเหล่านี้แล้ว คนงานจะไม่มี ความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่

การตอบสนองต่อปัจจัยนามัยก็เพียงพอป้องกันมิให้คนงานแสดงความไม่พอใจต่องานเท่านั้นส่วนปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนงานปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้เฮอริชเบอร์กจึงเสนอว่า วิธีที่จะทำให้คนงานมีความพึงพอใจต่องานนั้น จะต้องเน้นที่งานเป็นหลักหรือ เรียกว่า การปรุงแต่งงาน ซึ่งรวมถึงการยกระดับความรับผิดชอบ ขยายขอบเขต และเพิ่มความท้าทายของงานที่คนงานปฏิบัติอยู่ (ฎารณีย์ แผนสมบูรณ. 2548 :14)

2. ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ (Process Theories)

ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่คนจะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไรและถูกจูงใจอย่างไร โดยมุ่งความสนใจที่จะอธิบายถึงการเลือกที่จะกระทำและพยายามที่จะกระทำ และความคงสภาพพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีในกลุ่มนี้สามารถกล่าวได้ความลำดับคือ

2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของวูม (Vroom)

ทฤษฎีการจูงใจของวูม หรือทฤษฎีตามความคาดหวัง (Expectancy Theory) ได้อภิปรายถึงวิธีการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น ให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย มีสาระสำคัญดังนี้

1. การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับ ความคาดหวังของแต่ละบุคคล ที่เพิ่มความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผล
2. การจูงใจในการทำงาน เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณค่าที่แต่ละคนจะได้รับจากการทำงาน บุคคลจะทำงานต่อไปขึ้นอยู่กับความพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจเกิดจากการเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานความคิดในการกระตุ้นให้คนทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีนี้ สามารถทำได้ 2 ลักษณะคือ การเพิ่มคุณค่าทางบวกของผลที่เกิดขึ้น โดยการสื่อสารให้ชัดเจน และการเพิ่มความคาดหวังในผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับงาน หรือการสื่อสารให้ทราบความน่าจะเป็น ไปของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (เรียม ศรีทอง. 2542 : 362-363)

2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Adam, Equity Theory) ทฤษฎีการจูงใจของอดัม (Adam)

เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ญาณของบุคคลกับความเสมอภาคหรือยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าเช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ และการศึกษา แรงจูงใจ จะเกิดขึ้นเมื่อเขาเห็นว่ามีความเสมอภาคหรือยุติธรรม โดยการนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น การเปรียบเทียบระหว่างบุคคลจะมีผลดังนี้ (1) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต (2) ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป (3) ถ้าบุคคลคิดว่าได้รางวัล

สูงกว่าสิ่งที่เป็นความซุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของคนเกินจริง และคาดหวังรายได้เกินไป ดังนั้นความรู้สึกไม่เท่าเทียมก็จะมีขึ้นและส่งผลกระทบต่อปฏิริยาบางประการ ได้เช่น โกรธ ละทิ้งงาน เป็นต้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2539 : 381)

2.3 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

ทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดของล็อกและคณะ (Locke and others) มีความเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้ถึงความต้องการของคนซึ่งกระตุ้นความพยายามมากขึ้น และการบรรลุเป้าหมาย จะเป็นสิ่งจูงใจในการกระทำต่อไป ซึ่งเป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกจะต้องมีลักษณะเฉพาะ เจาะจง มีความยาก และเป็นที่ยอมรับ (สมยศ นาวิการ. 2543 : 340-343)

3. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforce Theory) และปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

3.1 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforce Theory)

สกินเนอร์ (Skinner) ได้พัฒนาทฤษฎี และนำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ สกินเนอร์มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยการให้รางวัล (เสริมแรง) กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา พฤติกรรมนั้นก็จะมีความโน้มกระทำให้ซ้ำๆ อีกต่อไป แต่ถ้าในขณะที่ละเลยพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนาพฤติกรรมนั้นจะมีการกระทำที่น้อยลงจนหายไปที่สุด

สมยศ นาวิการ (2543 : 344 – 349) แบ่งการเสริมแรงออกได้ดังนี้

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforce)
2. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforce)
3. การยับยั้งพฤติกรรม (Exinction)
4. การลงโทษ (Punishment)

3.2 การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ให้นำหลักของการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ควบคู่ไปกับการเสริมแรง จากฐานความคิดว่า ผู้ปฏิบัติงานมักจะสังเกตดูว่าคนอื่นมีพฤติกรรมการทำงานอย่างไร และบังเกิดผลอย่างไรตามมา ซึ่งตนเองจะได้เรียนรู้และกระทำพฤติกรรมตามเพื่อจะได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลเช่นนั้นบ้าง

3.3. ทฤษฎีแรงจูงใจแมคเคลแลนด์ (McClelland Theory)

แรงจูงใจตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ในปี พ.ศ.2503 เป็นทฤษฎีที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ โดยเชื่อว่าความต้องการ เป็นการเรียนรู้จากสังคมและประสบการณ์ ซึ่งแบ่งความต้องการหรือแรงจูงใจ ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) นักจิตวิทยา เฮนรี เอ. เมอร์เรย์ (Henry A. Murray) และ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ ได้ใช้วิธีที่เรียกว่าเทคนิคการฉายออก (Projective Technique) โดยใช้แบบทดสอบที่มอดิก แอปเพอเซ็ปชัน (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า ทีเอที (TAT) ที่แสดงภาพคนหนึ่งคนหรือมากกว่า 1 คนในสถานการณ์ที่กำกวม ผู้ทดสอบจะแสดงภาพให้ผู้รับการทดสอบดู และให้บอกหรือเล่าเรื่อง ในภาพนั้น คำตอบที่ได้รับ จะนำมาแปลผลเพื่อทราบพื้นฐานของแนวคิดของแต่ละคนว่าสัมพันธ์กับแรงจูงใจลักษณะใด แรงจูงใจทั้ง 3 ลักษณะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจภายในให้บุคคลทำงานที่มีมาตรฐานและเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับสภาพจิตใจ ร่างกายและความรู้สึกที่ดี บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงจะเป็นคนที่มีความสุข
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจใฝ่อำนาจมี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางบุคคล และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสถาบันหรือทางสังคม แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมนั้นเป็นตัวตัดสินใจสำเร็จในการบริหารที่สำคัญเพราะบุคคลที่มีความต้องการทางสังคมสูงจะมุ่งทำงานร่วมกับ บุคคลอื่น เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร ทำงานให้สำเร็จตามวิถีทางขององค์กร เต็มใจเสียสละเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร สามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารในปัจจุบันควรสร้างให้เกิดแก่คน

จากที่กล่าวมา พบว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ช่วยพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร และสามารถพัฒนาประเทศได้ แรงจูงใจทางสังคมเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ซึ่งสามารถเริ่มต้นเรียนรู้ตั้งแต่สถาบันครอบครัว ผู้ปกครองต้องให้ความสำคัญกับการปลูกฝังให้เด็กเกิดแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านอย่างเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เพราะ โดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะมีแรงจูงใจทั้งสาม แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ซึ่งแรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีความโน้มเอียงที่จะเป็นคุณลักษณะของบุคคลและหากต้องการสร้างบุคลากรในหน่วยงานให้มีแรงจูงใจภายใน

ที่เหมาะสม ก็สามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรมอีกด้วย นับได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารควรสร้างให้เกิดกับตนเองและแก่ผู้ร่วมงานเพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ

สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้น เรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้ใจคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ทำหายที่สุด ก็คือ ความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ได้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งตรงกับทฤษฎีพันธู์ เจอร์มันันท์ (2551: 95) ที่กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการศึกษาการจูงใจคือ เราต้องสามารถบูรณาการทฤษฎีและมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจและพฤติกรรมของบุคคลให้เข้ากัน รวมทั้งสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในองค์การปัจจุบันที่ต้องการให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกับองค์การอย่างเต็มที่ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ประเภทของแรงจูงใจ

ทิววรรณ โชคไพศาล (ม.ป.ป. : ออนไลน์) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางกายภาพหรือแรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการจำเป็นทางร่างกาย ซึ่งเป็นความขาดหรือความพร่องที่เกิดภายในตัวมนุษย์ เมื่อเกิดความขาดขึ้นมามนุษย์ก็จะแสดงพฤติกรรมที่มีเป้าหมายเพื่อลดความขาดนั้น และทำให้ร่างกายกลับเข้าสู่สภาพปกติหรือ สภาพสมดุล (Homeostatic) การรักษาสภาพสมดุลนี้อาจเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติภายในร่างกาย เช่น เมื่อร่างกายรู้สึกร้อนเกินไป ก็จะมีการหลั่งของเหงื่อเพื่อระบายความร้อน เนื่องจากแรงจูงใจทางกายภาพเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานจำเป็นของมนุษย์ซึ่งชีวิตจะขาดเสียไม่ได้จึงมักใช้ชื่อเรียกแรงจูงใจชนิดนี้ว่า แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motives)

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยาหรือแรงจูงใจทางสังคม (Psychological Motives หรือ Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม โดยทั่วไปเกิดจากการเรียนรู้ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการที่บุคคลที่ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมแรงจูงใจทางจิตวิทยานี้ ถึงแม้ไม่ได้รับการตอบสนองก็ไม่มียผล โดยตรงต่อการมีชีวิตอยู่แต่มีผลต่ออารมณ์ความรู้สึกและสภาพจิตใจของบุคคล

ดูรางวัล ใ้ว้ตระกูล (2544 : 169) แบ่งประเภทของแรงจูงใจในแนวทางเดียวกัน เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม โดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอก เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก จูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทน หรือรางวัลหรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้เช่น แรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำติชมรางวัลที่เป็นสิ่งของ เงิน ตัวแปรต่าง ๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

นงลักษณ์ ไหว้พรหม (2547 : ออนไลน์) แบ่งอย่างกว้างๆ ได้ 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physiologic Motives) เป็นแรงจูงใจที่คิดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิต เช่น ความหิว ความกระหายน้ำ ความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทั่วไปที่ไม่ใช่การเรียนรู้ หรือแรงจูงใจทั่วไป (Unlearned or General Motives) เป็นแรงจูงใจที่ไม่ได้เกิดขึ้นเพราะการเรียนรู้และไม่ใช่เกิดขึ้นเพราะความเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เป็นความต้องการส่วนบุคคล เช่น ความต้องการเคลื่อนไหว และทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว ความต้องการความรักใคร่เอ็นดู

3. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ไม่ใช่คิดตัวมา แต่กำเนิด แต่เกิดขึ้นเพราะการที่บุคคลได้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมด้วยเหตุที่คนเป็นสัตว์สังคม ดังนั้นพฤติกรรมส่วนใหญ่จึงได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ สถาบันต่าง ๆ วัฒนธรรม ค่านิยม ความนึกคิด ความเชื่อถือ ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา เป็นต้น แรงจูงใจทางสังคม ได้แก่ ความต้องการให้สังคมยอมรับนั่นเอง

แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การบอกลักษณะแรงกระตุ้นของบุคคลโดยอาศัยเพียงการสังเกตพฤติกรรมนั้นจะทำได้ยาก เพราะเหตุว่าแรงกระตุ้นอย่างเดียวกันอาจมีพฤติกรรมเป็นหลายแบบในทางตรงกันข้ามแรงกระตุ้นที่ต่างกันทำให้เกิดพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน (แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ. 2552 : ออนไลน์)

แรงกระตุ้นอาจมองเห็นได้ (Overt) หรืออาจถูกปิดบัง (Covert) ไว้ การกระทำคนนั้นยากที่จะหาคำตอบที่แท้จริงได้ว่ามาจากสาเหตุใด แม้บุคคลนั้น ๆ เองอาจไม่ทราบเกี่ยวกับแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของคน แต่จากการค้นคว้าในห้องทดลองและการสังเกตจากการตรวจรักษา นักจิตวิทยาสามารถหาขอบเขตที่จะวิเคราะห์แรงกระตุ้นได้ขอบเขตที่ใช้ในการนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการ (Need) และแรงขับ (Drive)

ความต้องการ (Need) มาจากการขาดสมดุลทั้งภายในร่างกายเองและสิ่งแวดล้อมภายนอกร่างกายและทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้น ความต้องการของคนมีมากบ้างน้อยบ้างอยู่ตลอดเวลาและทุกคนล้วนมีความต้องการด้วยกัน

แรงขับ (Drive) เป็นสิ่งเร้าที่เกิดจากความต้องการคือ เมื่อเกิดความต้องการและจะทำให้เกิดความกระวนกระวายหาช่องทางที่จะบำบัดความต้องการให้หายไป ภาวะความกระวนกระวายและการหาช่องทางบำบัดความต้องการนี้เอง เรียกว่า แรงขับ (Drive)

รากฐานของการจูงใจ

โดยทั่วไปผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ความสามารถ (ความสามารถที่จะทำงาน) สภาพแวดล้อมของงาน (เครื่องมือและข้อมูลที่ต้องใช้ทำงาน) ดังนั้น การจูงใจจะมีความสำคัญเพราะว่าการจูงใจจะกระทบต่อการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่าง (แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ. 2552 : ออนไลน์)

1. ความสามารถ
2. สภาพแวดล้อม
3. แรงจูงใจ

กระบวนการจูงใจ

การจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน มนุษย์จะมีพลังในการกระทำ มีความพยายาม เพื่อที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น กระบวนการจูงใจที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ความต้องการ
2. การพิจารณาวิถีทางที่จะตอบสนองความต้องการ
3. การมีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย
4. การประเมินรางวัล

แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรม ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะที่สำคัญคือ จะเป็นพฤติกรรมที่มีพลัง มีเป้าหมาย และมีความคงทน นั่นคือทราบได้ที่ยังมี แรงจูงใจบุคคลจะไม่ล้มเลิกในการแสดงพฤติกรรมง่าย ๆ ดังนั้นจึงเป็นคำตอบได้ว่า เพราะอะไรบางคนจึงขยันทำงานมากกว่าบางคน เพราะอะไรบางคนจึงทุ่มเทในการทำงาน ในขณะที่บางคนเฉื่อยชาในการทำงาน สิ่งซึ่งอยู่เบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรม ก็คือผลจากระดับ และลักษณะของแรงจูงใจที่แตกต่างกันนั่นเอง เป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรม ดังนั้น การศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะช่วยให้สามารถทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งนำไปใช้ในการปรับพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ขององค์กรได้

บริบทอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

ประวัติอำเภอห้วยราช

อำเภอห้วยราชเดิมเรียกว่า "บ้านห้วยขาด" ตรงกับภาษาท้องถิ่นเป็นภาษาเขมรว่า "โอดกระม็อด" โอด แปลว่า ห้วย กระม็อด แปลว่า ขาด ถึงฤดูฝนมีน้ำหลากเป็นเหตุให้ท่านบหรือฝายพังเสียหาย ชาวบ้านจึงเรียกว่า "บ้านห้วยขาด" ต่อมาได้ออกเสียงจาก "ห้วยขาด" เป็น "ห้วยราช" เดิมขึ้นกับอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ต่อมาเมื่อ 1 เมษายน 2533 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศให้เป็น กิ่ง อ.ห้วยราช แบ่งออก 3 ตำบลคือ ต.ห้วยราช ต.สนวน ต.สามแวง และได้รับยกฐานะเป็นอำเภอ เมื่อ 7 กันยายน 2538 ปัจจุบัน แบ่งการปกครองออก 8 ตำบล 85 หมู่บ้าน (องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง, 2552 : 10)

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอห้วยราชตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอสตึก

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอกระสัง

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอกระสังและอำเภอเมืองบุรีรัมย์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเมืองบุรีรัมย์และอำเภอบ้านด่าน

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอห้วยราชแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 8 ตำบล 85 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ห้วยราช	15 หมู่บ้าน
2. สามแวง	9 หมู่บ้าน
3. คาเสา	10 หมู่บ้าน
4. บ้านตะโก	9 หมู่บ้าน
5. สนวน	12 หมู่บ้าน
6. โลกเหล็ก	11 หมู่บ้าน
7. เมืองโพธิ์	9 หมู่บ้าน
8. ห้วยราชา	10 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอห้วยราชประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลห้วยราช ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลห้วยราชและตำบลห้วยราชา
ทั้งตำบล
2. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยราช ครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยราช (เฉพาะนอกเขต
เทศบาลตำบลห้วยราช)
3. องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสามแวงทั้งตำบล
4. องค์การบริหารส่วนตำบลคาเสา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคาเสาทั้งตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านตะโกทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสนวนทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลโลกเหล็ก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโลกเหล็กทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเมืองโพธิ์ทั้งตำบล

คำขวัญอำเภอห้วยราช

ข้าวหอมมะลิดี มากมีวัฒนธรรม เลิศล้ำผ้าไหม มหกรรมว่าวไทยอีสาน

ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ**อาชีพหลัก ได้แก่**

1. ทำนา
2. ทำสวน
3. เลี้ยงสัตว์

อาชีพเสริม ได้แก่

1. ทอผ้า
2. จัดสวน

จำนวนธนาคาร มี 1 แห่ง ได้แก่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ข้อมูลด้านการเกษตรและอุตสาหกรรม

1. ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว
2. ชื่อแหล่งน้ำที่สำคัญได้แก่ (แม่น้ำ/บึง/คลอง) -หนองชลประทาน ต.สามแวง หนองโคกเหล็ก หนองท่าบอ ต.เมืองโพธิ์ หนองสะเดา ต.สนวน หนองโคกเขาน้อย ต.ห้วยราช
3. โรงงานอุตสาหกรรมที่สำคัญ ได้แก่ โรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ ที่ตำบลตาเสา

ข้อมูลด้านสังคม

1. โรงเรียนมัธยม ได้แก่ โรงเรียนห้วยราชพิทยาคม
2. มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดบุรีรัมย์

บุรีรัมย์**ด้านประชากร**

1. จำนวนประชากรทั้งสิ้นรวม 35,799 คน
2. จำนวนประชากรชายรวม 17,785 คน
3. จำนวนประชากรหญิงรวม 18,014 คน
4. ความหนาแน่นของประชากร 199 คน/ตร.กม.

ด้านการคมนาคม**ทางบก**

- รถยนต์ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2386
- สถานีรถไฟ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้คัดเลือกเพื่อทำการศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ มีดังนี้

ชนินฐา วัฒนโอฬารนนท์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานรวม 9 ด้าน ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาด้าน พึงพอใจในหน้าที่มีขวัญและกำลังใจสูง ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขวัญและกำลังใจสูง สำหรับด้านความเสมอภาคในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจปานกลาง ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีขวัญและ กำลังใจสูง

จิราภรณ์ ขวัญบัว (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา กลุ่มบริษัททีปโก้ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจูน รวม 10 ปัจจัย ปัจจัยค่าจูนด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในระดับ มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อแรงงูใจด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง และปัจจัยค่าจูนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อแรงงูใจด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ในระดับมาก

ธีระวัฒน์ วิสุทธิคุณากร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะ ของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับปานกลาง

นรินทร์ กะฐินดี (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง

พินิจ เมฆะสุวรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความสำเร็จในชีวิตมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านกายภาพมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วลิต โรจนภักดี (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ข้าราชการส่วนใหญ่ต้องการให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชย ในผลงานที่ตนปฏิบัติ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

เศรษฐพร เบญจศรีรักษ์ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนุริรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรส่วนใหญ่ถึงแม้จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากกับการที่มีวัตถุประสงค์สำนักงาน ยานพาหนะให้บริการอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ แต่ก็มีบางประเด็นที่บุคลากรต้องการให้องค์กรปรับปรุงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา คือ ในที่ทำงานยังมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายังขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

สุทธิรักษ์ อินทร์ศิริพงษ์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่บุรีรัมย์ พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่ใช้ในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความพึงพอใจในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากร จำแนกตามระดับตำแหน่งงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษา บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สุภาพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยงูใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำงูใจอื่น คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บ้านหนึ่ง บ้านอายุ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันทนากการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทางและขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยงูใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ค้ำงูใจเดือน อายุ สถานภาพที่อยู่อาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นค้ำงูใจเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่าด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

สิริน สุริยวงศ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยค้ำงูใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ปัจจัยงูใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในระดับค้ำงูใจ ส่วนปัจจัยบุคคลมีเพียงประเภทบุคลากรคือลูกจ้างและพนักงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจ ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การสวนพฤกษศาสตร์อยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีหลายปัจจัยด้วยกัน แต่ผู้วิจัยส่วนใหญ่ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่น่าสนใจในด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่องาน และความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพการงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buri Ram Rajabhat University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 8 แห่ง จำนวน 80 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรรายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างปรากฏดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อหน่วยงาน	ประชากร		จำนวน
	พนักงาน อบต.	ลูกจ้าง อบต.	
1. เทศบาลตำบลห้วยราช	6	7	13
2. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยราช	3	4	7
3. องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน	7	5	12
4. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก	6	5	11
5. องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง	4	5	9
6. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเหล็ก	4	5	9
7. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์	4	5	9
8. องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา	4	6	10
รวม	38	42	80

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ โดยมีลักษณะเป็นคำถามตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัยเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและหลักการ ตลอดจนสภาพและปัญหาของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

2.2 นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ ทำการตรวจสอบเพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมตรงสภาพความเป็นจริง เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ให้ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือมีจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.4.1 นางจันทร์เพ็ญ ไสภณ ท้องถิ่นอำเภอห้วยราช

2.4.2 นางสาวพิมพ์พร เรืองวงษ์งาม หัวหน้าส่วนการคลัง องค์การบริหารส่วน

ตำบลสนวน

2.4.3 นางธัญญลักษณ์ จะแรมรัมย์ บุคลากร 5 องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ แก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไขและเสนอให้คณะกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 ตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9737 ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีวิธีการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตวิทยาลัย ออกหนังสือโดยอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ลงนามถึงนายกเทศมนตรีตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยนำส่งแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรทั้งหมดด้วยตนเอง จำนวน 80 คน และเก็บกลับมาคืนได้ทั้งหมด 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำไปตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูลที่ได้ลงในกระดาษทำงานครบ
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตาราง จำนวนร้อยละ
2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย
4. เสนอการแปลความหมายของข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 111)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.51-4.50	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
2.51-3.50	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.51-2.50	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1.00-1.50	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 2.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ตามสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นสถิติพื้นฐาน เพื่อหาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

\bar{X}	แทนค่า	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทนค่า	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและจำแนกผลการวิเคราะห์เป็นตอน ๆ ดังแสดงในตาราง 2 ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงตามตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	33	41.3
2. หญิง	47	58.7
รวม	80	100.0
อายุ		
1. ต่ำกว่า 20 ปี	42	52.4
2. 21-30 ปี	33	41.3
3. 31-40 ปี	5	6.3
รวม	80	100.0
ระดับการศึกษา		
1. ปวช./ปวส./อนุปริญญา	24	30.0
2. ปริญญาตรี	50	62.5
3. สูงกว่าปริญญาตรี	6	7.5
4. อื่น ๆ (ระบุ).....	0	0
รวม	80	100.0
อัตราเงินเดือน		
1. 6,000 - 8,000 บาท	27	33.7
2. 8,001 -10,000 บาท	32	40.0
3. 10,001-12,000 บาท	13	16.3
4. 12,001 บาทขึ้นไป	8	10.0
รวม	80	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่รับราชการ		
1. น้อยกว่า 5 ปี	49	61.2
2. 5-10 ปี	23	28.8
3. 11 ปีขึ้นไป	8	10.0
รวม	80	100.0
ขณะนี้ทำนาคำรงตำแหน่งอยู่ในระดับ		
1. พนักงานจ้างทั่วไป	14	17.5
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	23	28.7
3. ลูกจ้างประจำ	0	0
4. ข้าราชการระดับ 1-3	19	23.8
5. ข้าราชการระดับ 4-6	22	27.5
6. ข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป	2	2.5
รวม	80	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 80 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 และชาย 47 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

เมื่อจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมา คือ 21-30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

เมื่อจำแนกตามการศึกษา ส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมา คือ ปวช./ปวส./อนุปริญญา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

เมื่อจำแนกตามอัตราเงินเดือน ส่วนมากอยู่ในอัตรา 8,001 – 10,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา คือ 6,000 – 8,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และน้อยที่สุด คือ 12,001 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการส่วนใหญ่มีน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมา คือ 5 – 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งส่วนมากเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมา คือ ข้าราชการระดับ 4-6 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และน้อยที่สุด คือ ข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ดังแสดงตามตาราง 4-12 ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อคำถาม	ระดับแรงงูใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน	2.86	1.04	ปานกลาง
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.03	1.16	ปานกลาง
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.93	0.81	ปานกลาง
4. ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน	2.79	1.04	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.58	0.93	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.40	0.99	ปานกลาง
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.21	0.99	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.11	0.99	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.40$)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.21$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.03$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 2.93$) ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.86$) และด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.79$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน			
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.11	1.09	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.51	1.03	ปานกลาง
3. การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.71	1.00	ปานกลาง
4. การจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานอยู่ในเกณฑ์ดี	3.11	1.02	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.86	1.04	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ และข้อ 4 การจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานอยู่ในเกณฑ์ดี ($\bar{X} = 3.11$) รองลงมา คือ ข้อ 3 การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 2.71$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.51$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับแรงงูใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
1. งานที่ท่านรับผิดชอบเอื้ออำนวยต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.40	0.99	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสไปร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ	2.80	1.16	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.58	1.36	ปานกลาง
4. งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและปลอดภัยจากบุคคลภายนอก อันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์	3.34	1.11	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.03	1.16	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 งานที่ท่านรับผิดชอบเอื้ออำนวยต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมา คือ ข้อ 4 งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและปลอดภัยจากบุคคลภายนอก อันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 3.34$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.58$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับแรงงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
1. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.36	0.89	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสนเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ	3.05	1.12	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลจากผู้บังคับบัญชาหรือองค์การเสมอเมื่อทำงานสำเร็จ	2.90	1.04	ปานกลาง
4. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศและชื่อเสียง	3.08	0.98	ปานกลาง
5. การได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ	2.25	1.05	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.93	0.81	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 5 การได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.25$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ท่านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.36$) รองลงมาคือ ข้อ 4 งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศและชื่อเสียง ($\bar{X} = 3.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลจากผู้บังคับบัญชาหรือองค์การเสมอเมื่อทำงานสำเร็จ ($\bar{X} = 2.90$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับแรงงูใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน			
1. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม	2.58	1.02	ปานกลาง
2. การได้รับมอบหมายงานให้ทำ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถมิใช่ตามความพอใจของผู้บังคับบัญชา	2.94	1.09	ปานกลาง
3. การจัดแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม	2.96	0.99	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านคัดเลือกผู้ที่จะไปประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม	2.68	1.05	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.79	1.04	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยด้านความเสมอภาคในหน่วยงานมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 การจัดแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.96$) รองลงมาคือ ข้อ 2 การได้รับมอบหมายงานให้ทำ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถมิใช่ตามความพอใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.94$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.58$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับแรงงูใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน	3.49	0.99	ปานกลาง
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกิดริติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	3.44	0.99	ปานกลาง
3. บุคลากรในหน่วยงานมีการรับฟังปัญหาและปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาการทำงาน	3.22	0.97	ปานกลาง
4. ท่านยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานและพยายามเรียนรู้วิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน	3.78	0.83	มาก
5. ท่านพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมและยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม	3.99	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย	3.58	0.93	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 4 และข้อ 5 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 ท่านพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมและยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ข้อ 4 ท่านยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานและพยายามเรียนรู้วิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 บุคลากรในหน่วยงานมีการรับฟังปัญหาและปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาการทำงาน ($\bar{X} = 3.22$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับแรงงใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ	3.50	1.03	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน	3.33	0.98	ปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสได้พบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.39	1.04	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.45	0.88	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.33	1.03	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.40	0.99	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน และข้อ 5 ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.33$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับแรงงูใจ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1. สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.22	1.09	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน	3.07	0.95	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม	2.64	1.01	ปานกลาง
4. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวกและปลอดภัย	3.59	0.98	มาก
5. สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.54	0.91	มาก
รวมเฉลี่ย	3.21	0.99	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 4 และข้อ 5 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวกและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ ข้อ 5 สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 หน่วยงานของท่านมีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.64$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตาราง 11 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ
ถูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน		
1. ควรปรับเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน	15	25.86
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
1. ควรมีการจัดกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	6	10.34
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		
1. ควรจัดประชุมเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	9	15.52
2. ควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน	8	13.79
3. ควรวางตัวเป็นกลางและให้ความเสมอภาคกับทุกคน	20	34.48
รวม	58	100.0

จากตาราง 11 พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาควร ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นกลางและให้ความเสมอภาคกับทุกคน (ร้อยละ 34.48) รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ควรปรับเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน (ร้อยละ 25.86) และควรจัดประชุมเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 15.52)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชากร พนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 80 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ แบบสอบถามสำหรับการวิจัย หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขสำนวนและภาษาที่ใช้ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในอำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ความวิธของครอนบาค (Cronbach)

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9737 ซึ่งผ่านเกณฑ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานและลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยนำส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน ด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าได้แบบสอบถามจำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หรือร้อยละ (Percentage)

4.2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ รายด้าน 7 ด้าน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สังเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะในลักษณะที่ใกล้เคียงกันรวมกัน และวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน ตามลักษณะความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน หาค่าและแสดงผลเป็นร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยทั้ง 7 ด้าน มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏว่า ด้านที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ บุคลากรต้องการให้ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกลางและให้ความเสมอภาคกับทุกคน รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลากรต้องการให้มีการปรับเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 7 ด้านในครั้งนี ทำให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ และมีประเด็นที่จะเป็นข้อมูลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ นำไปวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจและขอเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาที่ออกมาเป็นเช่นนี้เนื่องจากว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาขาดการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้บรรลุผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน แต่ไม่ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทำให้หมดกำลังใจที่จะทำงาน ความคิดเห็นไม่ตรงกันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน อาจทำให้เกิดปัญหาขณะทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนยังไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร บางคนไม่มีผลงานแต่กลับได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่าคนที่มีความผลงาน การส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม สัมมนา อบรม และศึกษาต่อยังไม่ทั่วถึง บางคนได้ไปอบรมหลายครั้ง แต่บางคนกลับไม่มีโอกาสได้ไปเรียนรู้และหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้ตนเองเพื่อที่จะนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลิต โรจนภักดี (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยในผลงานที่ตนปฏิบัติ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ข้าราชการมีความต้องการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. หากพิจารณาจากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และถูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชายังไม่มีความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เช่น การให้โบนัสประจำปี ควรจะให้กับบุคคลที่มีความตั้งใจ ทুমเทและมุ่งมั่นทำงานให้แก่องค์กร แต่ผู้บังคับบัญชากลับพิจารณาให้กับกลุ่มของตนเอง ทำให้มีการเล่นพรรคเล่นพวก ส่งผลให้คนที่ตั้งใจทำงานหมกมุ่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ ขวัญบัว (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในองค์กร กรณีศึกษากลุ่มบริษัททิปโก้ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เงินเดือนและค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และปริมาณงานที่รับผิดชอบ ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ

2.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ขาดทักษะและประสบการณ์ ที่จะนำมาพัฒนางานของตนเอง รวมไปถึงการขาดโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาและฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทำให้บุคลากรขาดประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณิจ เมฆะสุวรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และขาดโอกาสในการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่หน่วยงานและบุคคลภายนอก แต่ไม่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นบุคลากรดีเด่นในด้านใดด้านหนึ่ง รวมไปถึงการไม่ได้รับรางวัล การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การขาดโอกาสในการได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระวัฒน์ วิสุทธิคุณากร (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชา

ยกย่อง ชมเชยและให้รางวัลแก่บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เพราะมีการเอาเปรียบ เล่นพรรคเล่นพวก บุคลากรที่มีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถกลับไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ รวมไปถึงการคัดเลือกบุคลากรเข้าฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ บุคลากรบางคนได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา เพื่อหาประสบการณ์ใหม่ ๆ หลายครั้ง แต่บางคนกลับไม่มีโอกาสได้ไป เพราะผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุจากข้าราชการและลูกจ้างไม่ได้รับความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน มีการกลั่นแกล้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานและลูกจ้างร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้การทำงานและสามารถถ่ายทอดงานที่ตนเองปฏิบัติให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ เกิดความรักใคร่สามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อเกิดการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้งานที่ปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ กะฐินสี (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 2 พบว่าอยู่ในระดับมาก บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน เกิดความรู้สึกอบอุ่นและเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน

2.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานและลูกจ้างรู้สึกว่าจะไม่ได้รับคำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำผิดพลาด ขาดความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ทำให้พนักงานและลูกจ้างรู้สึกว่าตนเองถูกปล่อยแพขณะทำงาน เพราะไม่มีที่ปรึกษาและให้คำแนะนำที่ดีได้ ทำให้ไม่มั่นใจในงานที่ทำว่าจะถูกหรือผิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรมฐพร เบญจศรีรักษ์ (บทคัดย่อ : 2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าความผูกพันของบุคลากรที่มี

ต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บังคับบัญชาขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเบื่อหน่ายในงานที่ปฏิบัติ

2.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก อาคารและสถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ แออัด ทำให้ผู้ที่มาใช้บริการเกิดความไม่สะดวก และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ขำรุคใช้งานไม่ได้ รวมไปถึงขาดสถานที่พักผ่อนเมื่อต้องการพักจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิรักษ์ อินทร์ศิริพงษ์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่บุรีรัมย์ จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสถานที่ทำงานภายในคับแคบ แออัด การจัดอาคาร สถานที่พักผ่อนมีไม่เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อสร้างแรงงูใจให้พนักงานและลูกจ้าง และเกิดความภักดีกับองค์กร ตลอดจนการนำไปใช้เพื่อการวิจัย ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรปรับปรุงแนวทางในการบริหารงานเพื่อเป็นแรงงูใจให้พนักงานและลูกจ้างมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้รักสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงาน การยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานของ

ตนเอง ผู้บริหารควรรักษาองค์รวมของชมเชยพนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยการพิจารณาผลตอบแทนให้ตามความสามารถอย่างบริสุทธิ์และ ยุติธรรมเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ควรมีการมอบหมายงานให้ตามความรู้ ความสามารถและตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ หรือเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานทั้งกระบวนการตั้งแต่ ต้นจนจบ เพื่อสร้างความท้าทายและความภาคภูมิใจในการทำงานให้พนักงานและลูกจ้าง เป็นต้น

1.2 จากผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แม้จะพบความต้องการอยู่ใน ระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยยังต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ฉะนั้นเห็นควรให้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายใน หน่วยงานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ก่อเกิดความรักใคร่ ผูกพันกันภายในองค์กร ตลอดจนการเน้นการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง ส่งผลให้การทำงาน ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ศึกษาเห็นว่า การทำงาน บางครั้งต้องเกิดปัญหา อุปสรรค ฉะนั้น ควรต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของ การทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานและลูกจ้าง เพื่อนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการทำงาน ต่อไป

2.2 ควรศึกษาบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติงานจริงของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อหน่วยงาน เพื่อนำ ผลการศึกษาไปกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานของผู้บริหาร และนำไปพัฒนานคนและพัฒนางาน ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2537). พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546.) กรุงเทพฯ : อาสารักษาดินแดน.
- _____. (2543). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- _____. (2543). ข้อมูลสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี 2543. กรุงเทพฯ : อาสารักษาดินแดน.
- _____. (2543). ระเบียบและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542). กรุงเทพฯ : อาสารักษาดินแดน.
- ขนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์. ร.ป.ม. (สาขาการบริหารทั่วไป). กรุงเทพฯ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภรณ์ ขวัญบัว. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การกรณีศึกษา กลุ่มบริษัทปิ๊ปโก้. วิทยานิพนธ์. บ.ม. (สาขาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ชวงค์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : ส่วนท้องถิ่น.
- ถาวรณีย์ แผนสมบุญ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษาอาวุโส. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณัฐพันธ์ เจอรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทิพวรรณ โชคไพศาล. ม.ป.ป. การจูงใจและแรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2551
แหล่งที่มา <http://www.pl01.org/km/modules.php?name=News&file=article&sid=104>
- ธีระวัฒน์ วิสุทธิคุณากร. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์. ร.ป.ม. (สาขารัฐประศาสนศาสตร์). นุรีรัมย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นรินทร์ กะฐินสี. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นุรีรัมย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

นางลักษณะ ไหว้พรหม. (2547). **จิตวิทยาทั่วไป**. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2552

แหล่งที่มา <http://courseware.rmutl.ac.th/courses/43/unit1101.htm>

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประธาน คงฤทธิศึกษาการ. (2535). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรชัย เทพปัญญา และคณะ. (2539). **การปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พินิจ เมฆะสุวรรณ. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ชำกคค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (บริหารการศึกษา). นูริรัมย์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนูริรัมย์.

มหาวิทยาลัยกรีก. **แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ**. (2552 : ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.krirk.ac.th>.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2549). **องค์การและการจัดการงานบุคคล**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2542). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

รสคนธ์ รัตนเฉลิมวงศ์. (2546). **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารท้องถิ่น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : นำกั.

เรียม ศรีทอง. (2542). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาการ : ศาสตร์แห่งการพัฒนาชีวิตและสังคม**. กรุงเทพมหานคร : เธิร์คเวฟเอ็ดดูเคชัน.

วลิต โรงนภักดี. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์**. วิทยานิพนธ์. รป.ม. (สาขานโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: วิสิทธิ์พัฒนา.

เศรษฐพร เบนจุงศรีรักษ์. (2552). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนูริรัมย์**. วิทยานิพนธ์. รป.ม. (สาขารัฐประศาสนศาสตร์). นูริรัมย์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนูริรัมย์.

สิริน สุริยวงศ์. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์**. วิทยานิพนธ์. รป.ม. (สาขารัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :
 กรุงเทพมหานคร.
- สุรางค์ ใจดีตระกูล. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุภาพ กันธิมา. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่.
 วิทยานิพนธ์. รป.ม. (สาขารัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุทธิรักษ์ อินทร์ศิริพงษ์. (2550). ความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงาน
 สรรพากรพื้นที่บุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์. รป.ม. (สาขารัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์.
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโค. (2523). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง. (2552). แผนพัฒนาสามปี (2553-2555). อำเภอหัวขัวราช
 จังหวัดบุรีรัมย์.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buri Ram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณจันทร์เพ็ญ โสภณ

ด้วย นางสาวสุชารัตน์ รักทองแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดีจึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณพิมพ์วรา เรืองวงษ์งาม

ด้วย นางสาวสุชารัตน์ รักทองแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙ ๖/๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คห ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๔๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ค.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณธัญญลักษณ์ จะเรบรมรัมย์

ด้วย นางสาวสุชาวัฒน์ รักทองแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙ งเน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คို့ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ค.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล โทกมะม่วง.....

ด้วย นางสาวสุชารัตน์ รักทองแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รศ.ประชัน คณะวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลอง ใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวสุชารัตน์ รักทองแดง ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙ ๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ คို့ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล หนองบัว

ด้วย นางสาวสุชาวัฒน์ รักทองแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รศ.ประชัน กะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลอง ใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวสุชาวัฒน์ รักทองแดง ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙ ๙๙

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ สธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล พื้พ่าม

ด้วย นางสาวสุชาวัฒน์ รักทองแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รศ.ประชัน ตะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลอง ใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวสุชาวัฒน์ รักทองแดง ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๙ ๗๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่ ๐ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๕๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ค.ในเมือง อ.เมืองบุรีรัมย์
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ไทยเจริญ

ด้วย นางสาวสุชาวัฒน์ รักทองแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รศ.ประชัน คະเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลอง ใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวสุชาวัฒน์ รักทองแดง ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๔ ๖๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๐๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง

จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลห้วยราช

ด้วย นางสาวสุชาวัฒน์ รักทองแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ประชัน คະเนวัน เป็นประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ คอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ที่ ศบ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๖๐๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ค.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองกลางบริหารส่วนตำบลห้วยราช

ด้วย นางสาวสุชารัตน์ รักทองแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ประชัน กระเนวัน เป็นประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางนพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑ ๑๒๒๑ คอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๖๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง

จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองกำกับการบริหารงานค่านิยม

ด้วย นางสาวสุชาวัฒน์ รักทองแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ประชัน คณะวัน เป็นประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอกความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางเพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๖๐๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก

ด้วย นางสาวสุชารัตน์ รักทองแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ประชัน กระเนวัน เป็นประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ โดยคุณนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางเพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๐๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองกลางบริหารส่วนท่าสามแวง

ด้วย นางสาวสุชาวัฒน์ รักทองแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ประชัน คะเนวัน เป็นประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางเป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ค้อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๖๐๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง

จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองทักรบริหารส่วนตำบลโลกเหล็ก

ด้วย นางสาวสุชารัตน์ รักทองแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ประชัน คณะวัน เป็นประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอกความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางเป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๖๐๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์

ด้วย นางสาวสุชารัตน์ รักทองแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ประชัน คະเนวัน เป็นประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย .

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางนพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖ ๖๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถ.จระ ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตาเสา

ด้วย นางสาวสุชารัตน์ รักทองแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำภาคนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ประชัน คะเนวัน เป็นประธานกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางเพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง 7 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามนี้เป็นการหาข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยของการศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริง ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น จึงขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี 21-30 ปี
 31-40 ปี 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ปวช./ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี อื่น ๆ (ระบุ).....

4. อัตราเงินเดือน

- 6,000-8,000 บาท 8,001-10,000 บาท
 10,001-12,000 บาท 12,001 บาทขึ้นไป

5. ระยะเวลาที่รับราชการ

- น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี
 11 ปีขึ้นไป

6. ขณะนี้ท่านดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับ

- พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ
 ลูกจ้างประจำ ข้าราชการระดับ 1-3
 ข้าราชการระดับ 4-6 ข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน					
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
2	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
3	การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
4	การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานอยู่ในเกณฑ์ดี					
	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
5	งานที่ท่านรับผิดชอบเอื้ออำนวยต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต					
6	ท่านมีโอกาสไปร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ					
7	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
8	งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและปลอดภัยจากบุคคลภายนอก อันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์					
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
9	ท่านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
10	ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ					
11	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลจากผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรเสมอเมื่อทำงานสำเร็จ					
12	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศและชื่อเสียง					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
13	การได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่น ด้านต่าง ๆ					
	ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน					
14	การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่าน เป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม					
15	การได้รับมอบหมายงานให้ทำ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถมิใช่ตามความพอใจของผู้บังคับบัญชา					
16	การจัดแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่าง เหมาะสม					
17	หน่วยงานของท่านคัดเลือกผู้ที่จะไปประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ อย่างเป็นธรรม					
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
18	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน					
19	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกิดริคิดในการแสดง ความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน					
20	บุคลากรในหน่วยงานมีการรับฟังปัญหาและปรึกษา เกี่ยวกับปัญหาการทำงาน					
21	ท่านยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานและพยายาม เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน					
22	ท่านพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมและ ยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม					
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
23	ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัว เป็นกันเองกับท่านเสมอ					
24	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการ ปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
		5	4	3	2	1
25	ท่านมีโอกาสได้พบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
26	ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
27	ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
28	สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
29	หน่วยงานของท่านมีการจัดอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน					
30	หน่วยงานของท่านมีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม					
31	การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวกและปลอดภัย					
32	สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอนแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buri Ram Rajabhat University

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	96.6000	882.2483	.7321	.9728
A2	97.3000	874.0103	.7829	.9725
A3	97.1333	857.7747	.8531	.9721
A4	96.9333	871.1678	.7722	.9726
A5	96.7000	878.0793	.6904	.9730
A6	97.3667	865.5506	.7892	.9725
A7	97.4333	872.2540	.6754	.9731
A8	96.4333	879.8402	.6898	.9730
A9	96.8667	890.8092	.6821	.9731
A10	97.0000	854.1379	.8368	.9722
A11	97.3667	867.5506	.8695	.9721
A12	96.7667	897.7023	.4629	.9740
A13	97.5333	869.0161	.8051	.9724
A14	97.3667	853.4126	.9281	.9717
A15	97.0000	852.6897	.8673	.9720
A16	97.3333	865.5402	.8805	.9720
A17	97.2333	861.2885	.8407	.9722
A18	96.7333	893.1678	.5735	.9735
A19	97.0000	878.2759	.7242	.9728
A20	97.2333	861.7023	.8199	.9723
A21	96.2000	902.1655	.4396	.9741
A22	95.9667	913.2057	.2843	.9746
A23	96.8333	850.9023	.8735	.9720
A24	96.7333	856.6851	.8487	.9721
A25	96.9333	861.5816	.8843	.9720
A26	97.1333	843.7057	.9078	.9718
A27	97.0667	854.4782	.8756	.9720
A28	96.8333	878.9713	.6498	.9732
A29	96.3333	907.6782	.4302	.9740
A30	96.6667	874.0230	.6580	.9732
A31	96.0667	913.8575	.3045	.9745
A32	95.9000	910.7828	.3265	.9745

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 32

Alpha = .9737

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสุชารัตน์ ริกทองแดง
วัน เดือน ปี เกิด	20 มกราคม 2519
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 30 หมู่ 2 ตำบลห้วยราช อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 30 หมู่ 2 ตำบลห้วยราช อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าพนักงานธุรการ
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง ตำบลสามแวง อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2526-2531 ประถมศึกษา โรงเรียนห้วยราชวิทยาคาร มิตรภาพที่ 59 อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2532-2534 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนห้วยราชพิทยาคม อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2535-2538 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การเลขานุการ) วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2540-2542 อนุปริญญาวิทยาศาสตร (สาขาคอมพิวเตอร์) สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2543-2545 ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ) สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2551-2553 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์