

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์*

WORKING MOTIVATION OF PERSONNEL IN CHUMPHON BURI

DISTRICT OF SURIN PROVINCE

พระประยุทธ อริยวิโส

Phraprayuth Ariyawangso

วัดชัยมงคล กรุงเทพมหานคร

Wat Chaimongkol, Bangkok

E-mail: prayoon401@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัญหาและอุปสรรค คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขาดการประสานงาน ขาดการแก้ไขปัญหาและขาดการกระจายงาน ได้รับงานเกินความสามารถ ข้อเสนอแนะทางการสร้างแรงจูงใจ ผู้บังคับบัญชาควรกระจายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร และช่วยกันแก้ไขปัญหา

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; บุคลากร

Abstract

Objectives of research were studied working motivation personnel, to compare working motivation of personnel, to study problems, obstacles and recommendation, methodology was the mixed methods. Findings were working motivation was at the high level. Based on different gender, age, educational level, working experience and income per month had the different working incentives, accepting research hypothesis Problems and obstacles of supervisors and colleagues cooperate, suggestion way to motivation the leader should be extent work to other for problem solving.

Keywords: Motivation; Working; Personnel

* Received April 2, 2019; Revised May 3, 2019; Accepted May 30, 2019

บทนำ

เทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์มีบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป มีหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอีกหลายหน่วยงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน การปฏิบัติงานของบุคลากรรับผิดชอบในภาระหน้าที่ตามสายงานที่แตกต่างกันออกไปด้วยหน้าที่ของงานและความถนัดของงานต่างกันออกไป พนักงานบางคนเอาใจใส่ต่อหน้าที่และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกันพนักงานเทศบาลตำบลยะวีกและเทศบาลตำบลสระซุด บางส่วนก็มีความเหนื่อยล้า มีความเบื่อหน่ายขาดความกระตือรือร้น บางส่วนขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นการจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสามารถประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมาใช้อย่างให้เหมาะสมกับบุคลากร ทำให้มีคุณภาพของงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (เทศบาลตำบลสระซุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์, 2562)

ทฤษฎีที่น่าสนใจเป็นทฤษฎีที่ Frederick Herzberg พัฒนาขึ้นมาโดยการสอบถามคนเป็นร้อยๆ คน ด้วยคำถามเมื่อไรมีความพอใจในการทำงานที่งานนั้นทำให้เกิดการจูงใจสูงกับเมื่อไรรู้สึกไม่พอใจในการทำงานที่งานนั้นไม่จูงใจให้อยากทำ ความพอใจในการทำงานเกิด คือ องค์ประกอบด้านการจูงใจ (Motivation factors) เช่น ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ความความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Barnard, 1959)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงให้เกิดขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในระยะยาวให้องค์กรประสบความสำเร็จในเป้าหมาย เพื่อจะได้นำผลของการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับใช้แก่บุคลากรส่วนอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 146 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโรยามาเน (Yamane, 1967) ได้กลุ่มตัวอย่าง 112 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแปรปรวนค่าที (t-test) ค่าเอฟ (f-test) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (ชุดิระ ระบอบ และคณะ, 2552)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม

(n=112)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวม	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.88	0.821	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.90	0.779	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.88	0.820	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.77	0.820	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.74	0.384	มาก
ภาพรวม	3.84	0.708	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.708) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	T-test	F-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	2.382		0.019	✓	
อายุ		4.904	0.003	✓	
ระดับการศึกษา		3.685	0.028	✓	
ประสบการณ์ในการทำงาน		2.040	0.113		✓
รายได้ต่อเดือน		5.557	0.000	✓	

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหาอุปสรรค และแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ตารางที่ 3 ปัญหาอุปสรรค และแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ปัจจัยจูงใจ	ปัญหา-อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	บุคลากรไม่มีความชำนาญในหน้าที่ เกิดความล่าช้า งานไม่สำเร็จตามเวลา	ควรส่งเสริมเข้าอบรมให้มากขึ้น และให้ความรู้
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ขาดความเชื่อมั่นจากชาวบ้านยังไม่เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ	เพื่อนร่วมงานควรรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ลักษณะของการปฏิบัติงานมีความซับซ้อนกัน ไม่ตรงกับตำแหน่ง	ควรมีการวางแผนงานที่ แบ่งแยกหน้าที่ ให้ชัดเจน
ด้านความรับผิดชอบ	บุคลากรหนึ่งคนรับผิดชอบงานหลายด้าน ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน	ควรส่งเสริมให้ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับตำแหน่งงาน นำมาประเมินไม่ได้	ควรจัดสรรงานให้เหมาะสม ให้ถูกกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารงานเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ด้านความสำเร็จในการทำงาน คือ ควรส่งเสริมเข้าอบรมให้มากขึ้นและให้ความรู้ เพื่อที่จะได้พัฒนางานให้ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้มากขึ้น

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ ควรมีการวางแผนงานที่จะปฏิบัติ แบ่งแยกหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้ชัดเจน ในการปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบ คือ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้ร่วมประชุม ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน คือ ควรจัดสรรงานให้เหมาะสม กระจายงานให้ถูกกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลมีอยู่ทุกระดับทุกกิจกรรมที่เทศบาลได้จัดทำขึ้น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากว่าบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์นั้นมีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองสอดคล้องกับการศึกษาของพระมหาวิศศักดิ์ คุณธมโม (สระทองล้อม) (2555) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

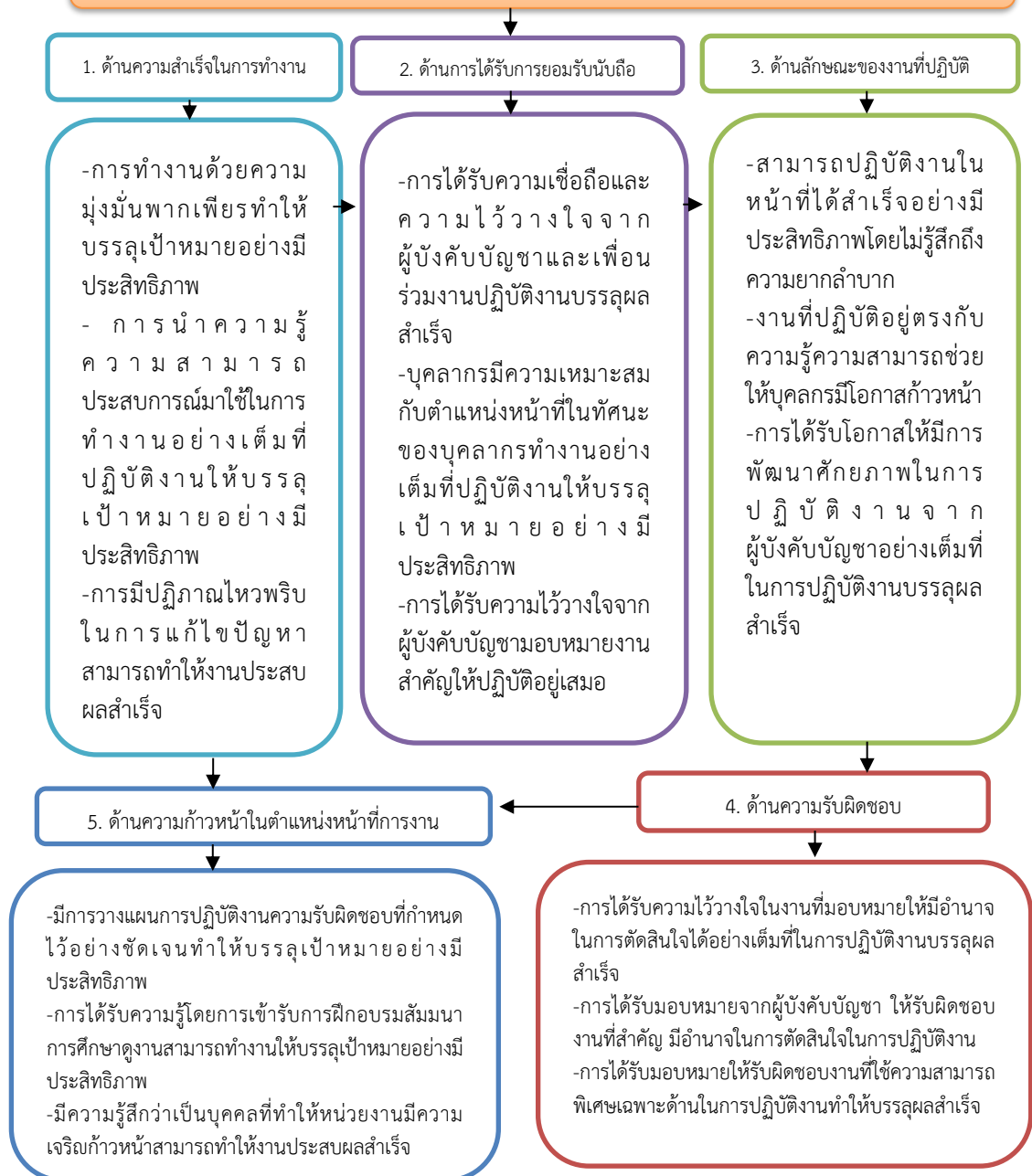
2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ที่มี เพศ อายุ แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร สว่างศรี (2553) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ” ผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า เพศ อายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโนเกษวงค์รอด, (2555) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว”, ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้วที่มี เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร แสงไกร (2553) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีบรีอ จังหวัดมหาสารคาม” ผลการวิจัย ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัย บุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

องค์ความรู้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์



ภาพที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความมุ่งมั่นพากเพียรปฏิบัติงานไหวพริบแก้ไขปัญหาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานทำให้มีกำลังใจในปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ในทัศนะของบุคลากรในองค์กรสามารถทำงานอย่างเต็มที่

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ที่ได้รับในตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความมั่นใจในหน้าที่ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และการได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้ บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่รู้สึกลี้ภัยความยากลำบาก

4) ด้านความรับผิดชอบ มีการวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่าง ชัดเจนและเป็นระเบียบได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ มีอำนาจในการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานทำให้มีกำลังใจมากยิ่งขึ้น

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการพัฒนาตนเองและผลการทำงานดียิ่งขึ้น ได้รับความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงานและการเข้าร่วมประชุมและการวางแผนการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ผู้วิจัยเสนอประเด็นที่ควรนำไปปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการให้มีการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2) ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและเพื่อนร่วมงานเพื่อ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3) ควรมีการวางแผนในการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนตรงกับความสามารถ และควรสร้างจิตสำนึกให้มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการให้มีการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและเพื่อนร่วมงาน โดยการยิ้ม ไหว้ ทักทายกันทุกๆ วัน และนำหลักธรรมมาใช้ในเทศบาล เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3) จัดการประชุมทุกๆ เดือนเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และรับฟังความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้คำนึงถึงความยากลำบากของแต่ละกองงาน เพื่อสร้างจิตสำนึกให้มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการให้บริการต่อประชาชนของเทศบาลในอำเภอยะนิงบุรี จังหวัดสุรินทร์

2) ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอยะนิงบุรี จังหวัดสุรินทร์

3) ควรศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอยะนิงบุรี จังหวัดสุรินทร์

4) ควรเพิ่มหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในด้านที่เกี่ยวข้องกับสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- ชุตีระ ระเบียบและคณะ. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา. (2557) *เอกสารประกอบการสอน ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เทศบาลตำบลสระบุรี อำเภอยะนิงบุรี จังหวัดสุรินทร์. (2562). *แผนพัฒนาท้องถิ่น* (พ.ศ.2561-2565) ฉบับทบทวน. (อัดสำเนา).
- กนกพร แสงไกร. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ดวงพร สว่างศรี. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต), กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอยะนิงบุรี จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาวิศักดิ์ คุณธมโม (สระทองล้อม). (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Bamard. M. & Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.

Yamane, T. (1967). *statistics: An Introductory Analysis*. (2nd Ed). New York: Harper and Row.