



**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ  
อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร**

**Motivations for the Operation of the Officers of Khoksamran Sub-District  
Administrative Organization, Lerng Noktha District, Yasothon Province**

ณัฐธยาน์ โจมคำ\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ส่วนงานที่สังกัด และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอ เลิงนกทา จังหวัดยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำนวน ๕๔ คน ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ส่วนงานละ ๕ คน รวมเป็น ๑๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .๙๓ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้ t-test (Independent samples) และ F-test (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

**ผลการวิจัยพบว่า**

๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
๒. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และส่วนงานที่สังกัด โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนรายด้านมีความแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .๐๕

\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะ  
วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานของบุคลากร

### Abstract

The purposes of the research were to explore motivations for the operation of the officers of Khoksamran Sub-District Administrative Organization, Lerg Noktha District, Yasothorn Province, to compare the motivations for the operation of the officers regarding gender, age, educational background, work position, salary and workplace, and to discover some useful suggestions for improving the motivations. The samples for the quantitative research were fifty four officers of Khoksamran Sub-District Administrative Organization. The target population for the qualitative research was fifteen officers from three major divisions of Khoksamran Sub-District Administrative Organization. The instrument was a questionnaire with .93 reliability index and a semi structure interview form. The data were analyzed by computer program. The statistics used were mean, percentage, frequency, t-test (Independent samples) F-test (One-Way ANOVA) with .05 level of statistical significance

#### **Results of the research were as follows:**

1. The finding showed that the average level of the motivations for the operation of the officers was moderate.
2. The finding indicated that the average level of the motivations for the operation of the officers regarding their genders, educational backgrounds, work positions, salaries and workplaces was not different at the .05 level of statistical significance.

**Keywords;** Motivations, Operation of Officers

#### **๑. บทนำ**

แรงจูงใจในการทำงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น การมีงานที่ทำทายตรงตามความถนัด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และการได้รับโอกาสให้แสดงออก ซึ่งจะเกิดความคิดที่สร้างสรรค์ต่อสาธารณชนและต่อผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพ



ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงาน การบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกรำคาญตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว<sup>๑</sup>

เนื่องจากระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องปฏิบัติตามนั้น ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการกำหนดนโยบายของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามาจากการเลือกตั้งจากประชาชนที่ดำรงตำแหน่งวาระคราวละ ๔ ปี เป็นผลทำให้พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัด จนบางครั้งนโยบายการบริหารไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่ต้องดำเนินให้ถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมายที่กำหนดไว้ ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร ที่มีสายงานบริหารสายงานผู้ปฏิบัติ ทุกคนมีภารกิจที่สำคัญคือ การให้บริการแก่ชุมชนสังคมทุกๆ ด้าน โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนโดยส่วนรวมได้รับประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติงานหลายด้านพร้อมกันนั้นล้วนแล้วต้องพบกับปัญหาและอุปสรรค ด้วยสาเหตุอาจเกิดจากคนหรือตัวผู้ปฏิบัติงาน และเงินงบประมาณของรัฐ ไม่สอดคล้องกัน หรือ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนซึ่งมีจำนวนมาก อีกทั้งนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเมือง และเรื่องของการใช้อำนาจทางปกครองที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้การทำงานหลายๆ อย่างที่มีผลมาจากคำสั่งทางปกครองส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งแม้บางที่อาจมีความเห็นแย้งกับคำสั่งดังกล่าว

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อยู่ในระดับใด เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มแรงจูงใจและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

<sup>๑</sup>สุภาพ กันธินา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๐.



## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

๒. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งเงินเดือน และส่วนงานที่สังกัด

๓. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

## ๓. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ เอิร์ชเบอร์เกอร์, บาร์นาต และซินเดอร์แมน ขอบเขตด้านพื้นที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (ผู้ตอบแบบสอบถาม) ครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕๔ คน<sup>๒</sup> ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ส่วนงานละ ๕ คน รวมเป็น ๑๕ คน

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตาม เพศ ใช้ t-test (Independent Sample) และการจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งเงินเดือน และส่วนงานที่สังกัด ใช้ F-test (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และหากพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และอภิปรายเชิงพรรณนา (Descriptive)

<sup>๒</sup> สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ, *สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน*. แหล่งที่มา : <http://www.khoksamrong.go.th/system/showdata.asp?=135> [๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗].



#### ๔. สรุปผลการวิจัย

๑. คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๕๔ คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ ๖๒.๙๗) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ ๓๗.๐๓) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรีและปริญญาตรี (ร้อยละ ๖๖.๖๗) รองลงมาเป็นระดับต่ำกว่าอนุปริญญาตรี (ร้อยละ ๒๕.๙๒) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ ๗.๔๑) ตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็น พนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ ๓๘.๘๙) รองลงมาเป็น พนักงานจ้างทั่วไป (ร้อยละ ๓๕.๑๙) และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ร้อยละ ๒๕.๙๒) เงินเดือน ส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๓๗.๐๓) รองลงมาเป็น ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๓๕.๑๘) และ สูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๒๗.๗๙) และส่วนงานที่สังกัด ส่วนใหญ่สังกัด สำนักปลัด (ร้อยละ ๓๗.๒๒) รองลงมาเป็น ส่วนการคลัง (ร้อยละ ๑๖.๖) และส่วนโยธา (ร้อยละ ๑๑.๑๒)

๒. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ๗ ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ๓ ลำดับคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายการบริหาร

๓. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีต่างกัน พบว่า

๓.๑ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีเพศแตกต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓.๒ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



๓.๓ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

๓.๔ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓.๕ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ที่มีส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธรซึ่งมีสาระสำคัญเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับการถอดบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก พบว่า ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ควรเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้งานมีความถูกต้องยิ่งขึ้น ควรจัดให้มีการทำงานเป็นที่ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเสร็จตาม กำหนดเวลา ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มีติดต่อกับงาน และการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็ว กว่านี้

## ๕. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### ๑. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านแล้วเห็นว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สมควรเสนอแนะ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการเร่งด่วนในเบื้องต้น ๓ ด้าน ตามลำดับดังนี้



๑. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน และจัดคนให้เหมาะสมกับงาน

๒. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้โอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของบุคลากร โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป และให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่วนผลการวิจัยแรงจูงใจในด้านอื่นๆ ก็สามารถจะนำไปใช้ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาขององค์การหรือผู้บริหารต่อไป

## ๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องงานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### ๑) วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ. “แนวทางที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ๒๕๕๔.

สุภาพ กันธิมา. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.

สุพจน์ อาษาธง. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านบัวขาว อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๔.



อรุณรัตน์ อิ่มรัมย์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.  
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐.

**๒) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :**

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ. **สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน**. แหล่งที่มา  
: <http://www.khoksamrong.go.th/system/showdata.asp?=135> [๒๔ มิถุนายน  
๒๕๕๗].