



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น  
Performance Motivation of Personnel in Phuwiang Subdistrict Municipality,  
Phuwiang District, Khon Kaen Province

อดิศรา แยมโกสม<sup>1</sup>,  
แสงสุรีย์ สุดชาติ<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น มีจำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน

ผลจากการศึกษาพบว่า 1. บุคลากรของเทศบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน คือด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุดสาม ลำดับแรก ตามลำดับ ผลการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงอนุมานพบว่า อายุ และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ทั้งนี้พบว่าอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก จะมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษามากด้วย หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรส่งเสริมให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน ได้รับสวัสดิการ และการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และยุติธรรม เพื่อส่งเสริมพนักงานกลุ่มนี้ให้มี ประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น. 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล บุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียงที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียงที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียงที่มีการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียงที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียงที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ความสำเร็จของงาน

**Abstract**

This research study was conducted with the objectives of studying the levels of motivation for the performance of Phuwiang subdistrict municipality personnel, Phuwiang District, Khon Kaen Province. The sample used for this study was personnel working in Phuwiang subdistrict municipality, Phuwiang District, Khon Kaen Province. The number of the purposive sample was 57 people. The instrument used for data collection was a 5-level estimation scale questionnaire. The data were analyzed including frequency, mean, standard deviation and inferential statistics.

The results of the study showed that : 1. The municipality personnel had a high level of operational motivation. When considering each aspect, it was found that the aspect of being respected was at the highest level, following by working relationship and success in work, respectively. These were the top three areas with the highest levels of motivation. The study results using inferential statistics were found that age and length of work affect the motivating factor of the job, both incentive and maintenance factors. It was found that the age and the length of work were found to have a lot of incentives

<sup>1,2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมการบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

on motivation and maintenance factors. The agency should encourage employees or officers who have a long working period to receive clear and fair welfare and promotion, and to promote employees of this group to be more efficient in their work. 2. The results of a comparison of opinions on performance motivation were classified by personal characteristics:

Personnel of Phuwiang subdistrict municipality with different sexes were motivated to performed tasks differently., the different ages have different motivation to work, the different education have different motivation to perform their work, the different monthly income have different motivation to perform their work and different position types have different motivation to perform their work.

**Keywords:** motivation, performance, the success of the job

## 1. บทนำ

เทศบาลเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งการเมืองการปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นรากฐานที่สำคัญในการปกครองประเทศ และเป็นองค์กรที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมาก ในการบริหารงานองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นองค์กรจะต้องมีทิศทาง มีวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรนั้น จำเป็นจะต้องคำนึงถึงคือศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร บุคลากรขององค์กรจำเป็นต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและต้องร่วมกันดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรเพื่อสร้างการยอมรับภายในให้เกิดขึ้น และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามทิศทางและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (ดาริกา ศรีพระจันทร์, 2553)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมอีกทั้งยังเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงานด้วยองค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่างคุณภาพของงานลดลงแต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน คุณภาพงาน ก็จะมีประสิทธิภาพสูงนอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วยเพราะฉะนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (ณัฐภา กริริรัฐ, 2550)

การบริหารงานขององค์กรใดก็ตามที่เป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือไม่ประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีหน้าที่รวบรวมปัจจัยอื่นๆ ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเงินหรืองบประมาณ วัตถุดิบวัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ ลูกค้ การจัดการเกี่ยวกับเวลาและเทคนิควิธีการบริหารงานเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารขึ้นกล่าวคือการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งถ้าหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพมีความสามารถมีความกระตือรือร้นตั้งใจและเต็มใจทำงานรักงานและจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างแท้จริงแล้วองค์กรนั้นย่อมมีโอกาสจะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยงานและการจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานการร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรของตนและสามารถที่จะเลือกวิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานเกิดความรักและศรัทธาในหน้าที่การงานของตนเกิดความรู้สึกเสียสละเพื่องาน ทุมเท กำลังกาย กำลังใจ ความคิดสติปัญญา หาทางปรับปรุงให้งานนั้นๆเจริญก้าวหน้าด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุมเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือแรงจูงใจในการทำงาน (สมาน รังสิโยภษณ์, 2540)

การจูงใจ (Motivation) เป็นการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการซึ่งปัจจัย



ที่ใช้เป็นแรงผลักดันได้แก่การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นสถานะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาถึงความคาดหวังขององค์การ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคลากรของตน การสร้างแรงจูงใจเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้องได้ โดยจะเป็นสินค้าที่ทุกคนมีความต้องการจะมีไว้ให้มากที่สุด เพราะในแต่ละวันบุคลากรต้องการแรงจูงใจเพื่อการดำรงชีพ การช่วยเหลือบุคคลอื่นและการนำบุคคลต่างๆไปสู่จุดมุ่งหมายของตัวบุคคลเอง การสร้างแรงจูงใจนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยบำบัดความต้องการความจำเป็นและความเดือดร้อนของพนักงานในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานในองค์การต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนก็ควรจัดขึ้นในหน่วยงานของตนตามความเหมาะสม ความสามารถที่จะจูงใจให้ตัวเราเองและบุคคลอื่นจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จในด้านงานและความพึงพอใจในชีวิต ที่เราจะสามารถปรับปรุงผลงานได้อย่างมากมายเพราะการจูงใจจะเป็นรางวัลที่มีค่าที่สุดของคน และทุกคนสามารถทำได้สำเร็จโดยไม่มีเงื่อนไขขบเซต ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็สามารถ นำเอาวิธีการจูงใจมาใช้กับบุคลากรของตนได้เสมอ ดังนั้น จึงสมควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ เพื่อจะช่วยให้ประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์การได้

3 ประการ คือ เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การและสนองความต้องการของตนเองไปพร้อมๆกันไปด้วย เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหารในด้านต่างๆและเพื่อใหม่ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (คันทรร สแกศรีจันทร์, 2550)

จากภารกิจหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดผลดีต่อเทศบาลและบุคลากร โดยเฉพาะความมั่นคงในหน้าที่และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และจากสภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของเทศบาลที่ค้นพบ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวอาจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล โดยเฉพาะเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล

ภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่นมิโดยใช้กรอบทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฟรด เดอริค เฮอร์ซเบิร์ก ซึ่งกล่าวไว้ว่าความพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานและความพยายามปรับปรุงปัจจัยเกี่ยวกับการงานเพื่อสร้างแรงจูงใจและพยายามรักษาปัจจัยแวดล้อมของงานให้อยู่ในระดับที่จะไม่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ เพื่อเป็นข้อมูลนำไปประกอบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น และนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น (Frederick Herzberg)อ้างถึงใน คันทรร สแกศรีจันทร์, 2550)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง การบริหารงานด้านบุคคลและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่นต่อไป

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

#### ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลภูเวียง จำนวน 57 คน ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ขอบเขตด้านเนื้อหา: ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น สำหรับตัวแปรที่ใช้ใน การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล 3 ประการ คือ

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำนวน 15 ด้าน

## 2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)

- 2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.1.4 ความรับผิดชอบ
- 2.1.5 ความก้าวหน้า
- 2.1.6 เงินเดือน

## 2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

- 2.2.1 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 2.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.2.3 สถานะของอาชีพ
- 2.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- 2.2.6 การปกครองบังคับบัญชา
- 2.2.7 นโยบายและการบริหาร
- 2.2.8 สภาพการทำงาน
- 2.2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ขอบเขตด้านพื้นที่: การศึกษาครั้งนี้มีเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น

ขอบเขตระยะเวลา: ในการศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2563 ระยะเวลาประมาณ 4 เดือน

## วิธีดำเนินการวิจัย

## 1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 57 คน (เทศบาลตำบลภูเวียง, 2562)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 46 ข้อ

## 3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยนำมากำหนดกรอบ แนวคิดที่ใช้ ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ แบบ Rating scale ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับแรงจูงใจมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ระดับแรงจูงใจมาก ให้ 4 คะแนน

ระดับแรงจูงใจปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ระดับแรงจูงใจน้อย ให้ 2 คะแนน

ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น=คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด

จำนวนระดับที่ต้องการ

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

$$5 = 0.8$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง บุคลากรที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้



1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 57 คน ซึ่งเป็น ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปให้โดยตรงด้วยตนเองพร้อมทั้งรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยให้โอกาสผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ทำแบบสอบถามอย่างอิสระ

2. จำนวนแบบสอบถาม 57 ชุด สามารถเก็บคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด 57 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยทั่วไปกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20 ปีขึ้นไป-30 ปี มากที่สุด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เป็นข้าราชการ

1) ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง จังหวัดขอนแก่น 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ และด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยคณะผู้วิจัยได้สรุปผลรายด้านดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของการทำงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.63 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อพบว่า การได้ใช้ความสามารถเฉพาะทางในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.76

2. ด้านการได้รับการยอมรับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมา โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.91 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อพบว่า การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.81

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.60 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านทำมีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.63

4. ด้านความรับผิดชอบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.72 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงความวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.78

5. ด้านความก้าวหน้า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.64

6. ด้านเงินเดือน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.36 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนค่าจ้างที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.36

7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.88 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.90

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.52 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านเอาใจใส่คอยช่วยเหลือแก้ไข้ปัญหาให้คำแนะนำเมื่อผู้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.53

9. ด้านสถานะของอาชีพ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.58 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านทำก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.59

10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.68 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อพบว่า เมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.72

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคลพบว่า

2.1) บุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียงที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2) บุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียงที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3) บุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียงที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2.4) บุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียงที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2.5) บุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียงที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของการทำงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่

ในระดับสูงทุกข้อสำเร็จบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชูชีพ ศรีวรรณธ์ (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมาผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก

2. ด้านการได้รับการยอมรับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภจิรา จันทร์อารักษ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551). ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

4. ด้านความรับผิดชอบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

5. ด้านความก้าวหน้า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิศโสภาก ทิฆวรงค์ และสิวลีรัตน์ปัญญา (2561) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

6. ด้านเงินเดือน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง



เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัย ของสุภาพ กัณธิมา (2550). ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยค่าจูงอื่น คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกัน ชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสัมมนา การและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทางและการขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดี และราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกข้อสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ กัณธิมา (2550). ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยด้าน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

9. ด้านสถานะของอาชีพ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวัฒน์ มันทรา และคณะ. (2562). ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ใน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562).

### สรุปข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น รายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมากแต่พิจารณาการดำเนินงานและบริหารให้มีประสิทธิภาพและได้นำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น ด้านเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้ายผู้บริหารควรมี นโยบาย การบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม

2. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง งานมีค่าเฉลี่ยต่ำ ผู้บริหารควรถูกกำหนดนโยบาย ให้มีระบบกลไกในการพิจารณาความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานด้วยความเป็นธรรม

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

เทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรทำการศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการทำงานเทศบาลตำบลภูเวียง ตำบลภูเวียง อำเภอกุเวียง จังหวัดขอนแก่น ในเชิงคุณภาพ

### เอกสารอ้างอิง

1. คันศร แสงศรีจันทร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ รพ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

2. จิรนนท์ บรรจงภาค. (2547). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
3. จีราวัฒน์ มั่นทรา และคณะ. (2562). **ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม).**
4. จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขามอำเภอภูฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชากฎหมายและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
5. เฉลิม สุขเจริญ. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี.** สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยเกริก.
6. ชูยศ ศรีวรรณ. (2553). **ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.**
7. ณ์ทฐา กรีหิรัญ. (2550). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
8. ดาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). **องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาการจดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.**
9. ตะวัน ศิลป์ ประกอบ. (2551). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (การบริหารงานท้องถิ่น). ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
10. นาทยา ธีระวัฒน์. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก**
11. นันทนา กบิลกาญจน และคณะ. (2551). **ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**
12. บุชบา เชิดชู. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
13. ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
14. พิศโสภา ทีฆาวงค์ และสิวลี รัตนปัญญา. (2561). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม).**
15. ลือชา ภักดีศรี. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**





16. สุภาพ กันธิมา. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการเมืองและการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
17. สุรียพร พิงไชย. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**. นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
18. สมาน รังสิโยภฤกษ์. (2540). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
19. อุดลย์ ทองจำรูญ. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ**. โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.