

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์มีแรงผลักดันบางอย่างที่ทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อสนองแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เช่น เมื่อหิวน้ำต้องหาน้ำมาดื่ม เพราะมีแรงผลักดันคือ ความกระหาย ซึ่งเป็นความต้องการของร่างกาย ซึ่งถือได้ว่าเป็นแรงผลักดันตามธรรมชาติ เพื่อสนองความต้องการทางร่างกาย แต่ถ้ามนุษย์สามารถสร้างแรงผลักดันได้ก็เท่ากับเป็นการสร้างพฤติกรรมให้เกิดขึ้น ดังนั้น ถ้าเราต้องการให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมแบบใดก็ตาม ก็ต้องสร้างแรงผลักดันที่เป็นต้นเหตุแห่งพฤติกรรมนั้น จากหลักการนี้ทำให้มนุษย์เริ่มรู้จักสร้างแรงผลักดันให้คนอื่นทำในสิ่งที่ตัวเองต้องการ เราเรียกวิธีนี้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกซึ่งความต้องการนั้น ดังนั้น ในองค์การต่างๆ ผู้บริหารจึงสามารถใช้แรงจูงใจให้ผู้นับถือปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของงาน ในทางกลับกัน ผู้ได้บังคับบัญชาอาจสามารถใช้วิธีเดียวกันกับผู้บริหารได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539 : 243)

ในส่วนของการทำงาน เป็นที่ยอมรับกันว่าการปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ นั้น บุคคลในองค์การจะต้องมีแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่การมีจิตใจที่รักงานที่ตนรับผิดชอบในด้านงานต่าง ๆ หากบุคลากรในหน่วยงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ลดความสนใจในงานเกิดความถดถอยในการทำงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลง สถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคงและเกิดผลร้ายต่าง ๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน ไม่รักงาน และหนีงาน การที่บุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีอาจเนื่องจากบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีผลสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงาน ที่จะช่วยให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประหยัดเวลา ประหยัดทรัพยากรและเกิดประสิทธิภาพ เพราะบุคคลเหล่านั้นจะปฏิบัติงานด้วยความมั่นคง ขยันขันแข็งเพียร พยายาม ในการปฏิบัติงาน และตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุดสาหกรรมวิริยะ ทำให้ผลของงานเกิดประสิทธิผล หากบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เฉื่อยชาลงได้ และจะทำให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานลดน้อยลง (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2540 : 9)

ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญในการที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรมีความเต็มใจมีความพึงพอใจ มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ทั้งนี้เพราะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า พนักงานจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อเมื่อพนักงานมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานนั้น ๆ และพนักงานจะใช้ความสามารถที่จะทำงานอันนั้นให้สำเร็จ โดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทนและอีกประการหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็นเครื่องช่วยให้งาน บรรลุเป้าหมาย กระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยัน กระตือรือร้น ทั้งยังอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย และในการทำงานใดๆ จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น นอกจากองค์กรจะมีบุคลากรที่มี ความสามารถมีทักษะที่ดีแล้วบุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้นจะต้องได้รับการกระตุ้นอย่างถูกวิธีในลักษณะที่กระตุ้นให้เขาพยายามใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ (พิทยา บรรณานา. 2540 : 90)

บุคคลที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นที่รู้จักกันมากคือ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจกับสุขวิทยา (Motivation-Hygiene Theory by Frederick Herzberg) โดยเฮิร์ซเบิร์ก ได้ศึกษาความต้องการของบุคคลตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ที่ได้เสนอไว้ เฮิร์ซเบิร์ก ได้ศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไปอีกคือ พิจารณาความต้องการของคนงานในองค์กรหรือการจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถที่จะควบคุมปัจจัยที่จะทำให้คนงานมีความพอใจในการทำงานที่ทำได้ เฮิร์ซเบิร์ก สัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิทส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา แล้วนำมาเสนอผลการวิจัย โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. 2549 : 251-252)

1. มีปัจจัยบางอย่างเกี่ยวกับงาน ซึ่งถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนงานไม่พอใจในงานที่ทำ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่กล่าวมาไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีก เฮิร์ซเบิร์ก เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยสุขวิทยา” (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ใช้นำรู้งรักษาจิตใจ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานบางอย่าง เป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในการทำงานที่เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivator factor) ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือจากคนอื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

กรณีการศึกษาในประเทศไทย มนัส บุญวงศ์ (2547 : 7) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร และได้ให้ข้อเสนอโดยสรุปว่า ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บริหารภายในองค์กรต้องใช้เทคนิควิธีในการศึกษาบุคลากรในองค์กรของตนว่าเขาเหล่านั้นมีความต้องการอะไร หรือมีความพอใจในสิ่งใดที่ได้จากการทำงาน และผู้บริหารที่ดีต้องพยายามตอบสนองความต้องการของพวกเขา เมื่อบุคคลเหล่านั้นได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว เขาก็จะมีความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานนั้น ไม่ว่าจะงานนั้นจะเป็นงานของภาครัฐ หรืองานของภาคเอกชน

สำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีบุคลากรประกอบด้วยข้าราชการและลูกจ้างตามภารกิจ ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชน ให้บริการประชาชนเกี่ยวกับการดูแลสัตว์ เช่น โค กระบือ สุกร แพะ แกะ เป็ด ไก่ สุนัข แมว รวมถึงสุนัขจรจัด การดูแลดังกล่าวอยู่ในรูปของการตั้งด่านตรวจสัตว์ การพ่นน้ำยาฆ่าเชื้อ การตรวจสอบ การฉีควัคซีนสัตว์ และการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการเลี้ยงดูสัตว์เลี้ยงที่ถูกต้องวิธี ให้การศึกษาด้านการป้องกันโรคติดต่อของสัตว์ และป้องกันโรคระบาดสัตว์ ซึ่งเป็นภารกิจที่กว้างครอบคลุมทั้งจังหวัดกาฬสินธุ์ แต่ในปัจจุบัน บุคลากรในสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์มีจำนวนจำกัด คือรวมทุกอำเภอ มีจำนวน 70 คน เท่านั้น แต่จำนวนประชากรในปี 2552 มีถึง 978,583 คน และสัตว์ 1,733,741 ตัว (สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดกาฬสินธุ์. 2552 : 31) ประกอบกับในปี 2552 ที่ผ่านมา ได้เกิดเหตุการณ์ระบาดของไข้หวัดนก ทำให้บุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งถือได้ว่าเป็นภาระงานที่หนักมาก ประกอบกับสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ประกอบด้วยบุคลากร 2 ประเภท คือ ข้าราชการ และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยบุคลากร 2 ประเภทนี้มีความแตกต่างกันทั้งในด้านเงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในตำแหน่งงาน กล่าวคือ ข้าราชการได้รับเงินเดือนที่สูงกว่ามาก มีสวัสดิการที่ดีกว่า มีความมั่นคงในตำแหน่งที่ดีกว่าแต่ด้วยมีจำนวนน้อย ต้องปฏิบัติหน้าที่หนัก

ดังนั้น ข้าราชการและลูกจ้างตามภารกิจ ต้องการแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือสร้างความสามัคคีในองค์กร มีการทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีสติปัญญาความรู้ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการพัฒนาตนเองอยู่ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกัน

จากปรากฏการณ์และเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการสำนักงานปลัดทั่วไปในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดทั่วไปจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลในการนำเสนอผู้บริหารสำนักงานปลัดทั่วไปจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการพิจารณาส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 2 ประเภทให้ดียิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดทั่วไปจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดทั่วไปจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดทั่วไปจังหวัดกาฬสินธุ์

### สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของของบุคลากรสำนักงานปลัดทั่วไปจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดทั่วไปจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามประเภทของบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### ขอบเขตการศึกษา

1. เนื้อหา ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา และกรอบแนวคิดในการศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงของ เฟรดเดอริก เฮอ์เบอร์ก (Herzberg. 1959 : 100-104) รวม 10 ด้าน ดังนี้
  - 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
  - 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
  - 1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านลักษณะของงาน
- 1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.10 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล

2. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่บุคลากรสำนักงานปลัดศตวรรษในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 70 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 59 คน โดยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (สมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 55)

4. ตัวแปร จำแนกเป็น

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

4.1.1 ประเภทของบุคลากร จำแนกเป็น

- 1) ข้าราชการ
- 2) ลูกจ้างตามภารกิจ

4.1.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

- 1) น้อยกว่า 15 ปี
- 2) 15 ปี ขึ้นไป

4.1.3 เงินเดือน จำแนกเป็น

- 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท
- 2) 15,000 บาทขึ้นไป

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดศตวรรษในจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย ปัจจัยงูใจและปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีของเฮอรัลด์เบอร์ค รวม 10 ด้าน ดังนี้

4.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

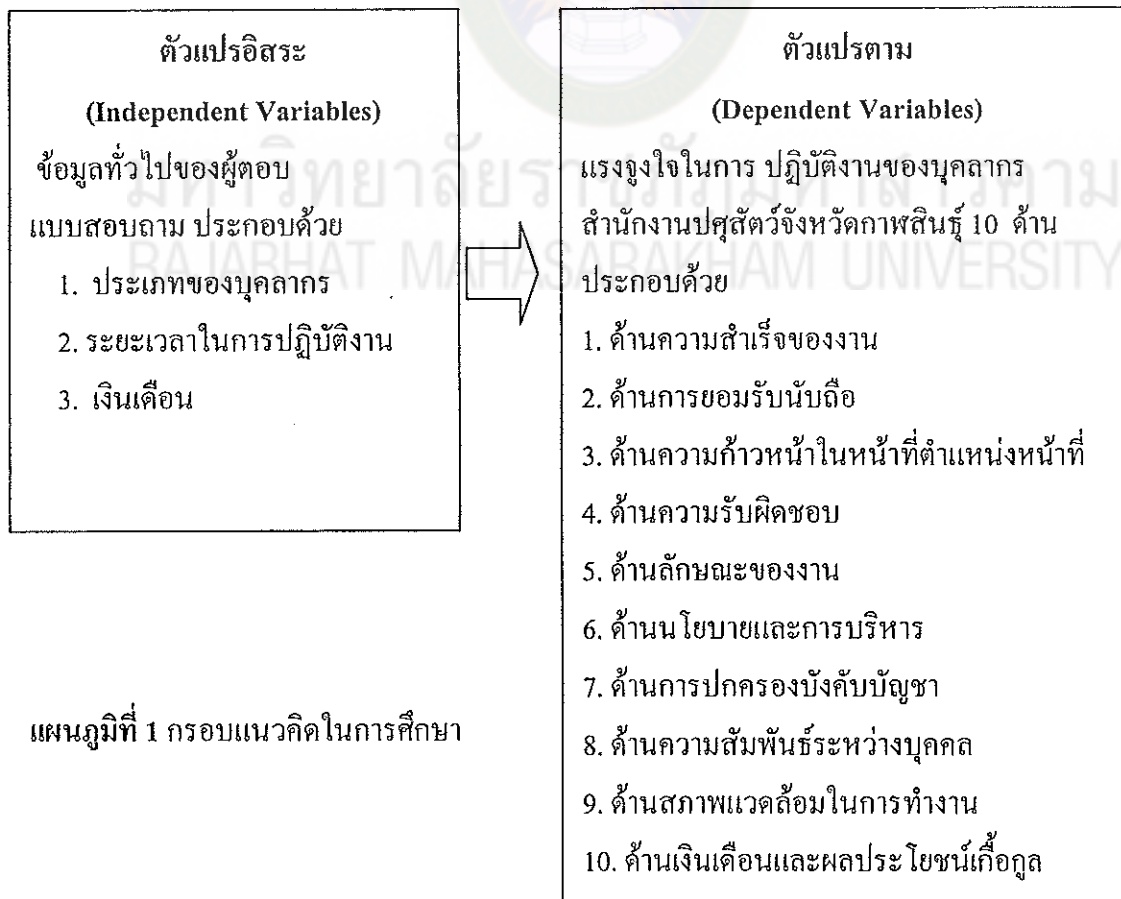
4.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

4.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

- 4.2.4 ด้านความรับผิดชอบ
  - 4.2.5 ด้านลักษณะของงาน
  - 4.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร
  - 4.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
  - 4.2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
  - 4.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 4.2.10 ด้านเงินเดือนและ ประโยชน์เกื้อกูล
5. ระยะเวลาดำเนินการศึกษา ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือนสิงหาคม 2553
6. สถานที่ สำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ 19 แห่ง

### กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภูมิ ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ รวม 70 คน ประกอบด้วยข้าราชการ และลูกจ้างตามภารกิจ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอริเบอร์ก ดังนี้

### 2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

2.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถนำผลงานไปเป็นแบบอย่างที่ดีได้

2.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถ เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ ประชาชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน

2.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ งานในหน้าที่ที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โอกาสรับการสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสนำหน้าในสายงาน ตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงานเป็นกรณีพิเศษ

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้งานที่รับผิดชอบตรงกับความสนใจ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม งานที่รับผิดชอบตรงตามความสามารถ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่

2.1.5 ลักษณะของงาน หมายถึงแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับแผนงาน ผลงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน มีการแบ่งงานที่ปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน งานที่ได้ปฏิบัติส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

### 2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

2.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่าง ๆ

ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน นโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับหน้าที่ นโยบายสามารถปฏิบัติได้ การบริหารงานสอดคล้องกับนโยบาย

**2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ สายงานบังคับบัญชาเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

**2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ หน่วยงานสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ข้าราชการในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

**2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ สถานที่ทำงานสะอาดไม่มีมลภาวะ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในที่ทำงานมีเพียงพอ สถานที่ทำงานเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายนอกทันสมัย

**2.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนและรายได้เหมาะสมสถานะเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เบี้ยเลี้ยง เหมาะสมกับงานสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม

## ประโยชน์การศึกษา

ข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษา สามารถนำไปเสนอเป็นข้อมูลในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์ในจังหวัดกาฬสินธุ์ให้ดียิ่งขึ้น