

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.มสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่
จังหวัดจันทบุรี

วนิดา ปลื้มภักตร์

26 ก.ย. 2560 # ๖๐๐๕4454๖

372699

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ วนิดา ปรีมภักตร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา ได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

.....กรรมการ
(อาจารย์จิตพล ชัยมะตัน)

.....กรรมการ
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยความกรุณา การดูแล แนะนำ และความอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ในฐานะที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา และการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข และได้ให้คำชี้แนะในการดำเนินงานวิจัย ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่ได้ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ ทำให้ผู้ศึกษาสามารถจัดทำปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ทางวิชาการอันพึงมีจากการศึกษานานัปการ ผู้วิจัยขอขอบแต่ พระคุณของบูรพาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่าน

วนิดา ปลื้มภักตร์

56930117: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

วนิดา ปลื้มภักตร์: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี (MOTIVATION IN PERFORMANCE OF THE PERSONNEL OF THA MAI SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN THA MAI DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, รป.ด. 109 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 137 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation), t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

56930117 : MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION IN PERFORMANCE/ PERSONNEL WORKING AT THE
SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS/ THA MAI
DISTRICT

WANIDA PLUEMPAK: MOTIVATION IN PERFORMANCE OF THE
PERSONNEL OF THA MAI SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN
THA MAI DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE. ADVISOR: PONGSATEAN
LUENGALONGKOT, Ph.D. 106 P. 2015.

The research had objectives to study motivation in the performance of the personnel of Tha Mai Sub-district Administrative Organizations in Tha Mai District, Chanthaburi Province and to compare the motivation in performance of personnel categorized by gender, age, education level, job position and length of employment. The data were collected from 137 personnel of the Tha Mai Sub-district Administrative Organizations in Tha Mai District, Chanthaburi Province. The instrument used for data collection was questionnaires. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation. T-test was used to compare the differences between two independent variables' group, and One-way ANOVA was used to compare the differences among more than three independent variables' group. The statistical significance was determined at 0.05.

The findings revealed that the personnel of the Tha Mai Sub-district Administrative Organizations in Tha Mai District, Chanthaburi Province generally had high level of overall motivation in the performance. When each aspect was considered, it was found that job status affected motivation in performance at the high level and it ranked the first. The next aspects that affected the motivation included privacy, achievement at work, job stability, the relationship with subordinates and with colleagues, recognition, chain of command, the relationship with supervisors, salary and welfare, responsibilities, job characteristics, policy and administration, climate at work, work advancement, and opportunities of growth respectively. From the comparison of the motivation of personnel categorized by personal information, it was found that the personnel with different gender, age, education level, position had no difference in

motivation. However, personnel with different length of employment had difference in motivation at the statistical significance level of .05.

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฉ |
| สารบัญภาพ..... | ฎ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 3 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 4 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 5 |
| ขอบเขตการวิจัย..... | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 7 |
| 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... | 11 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน..... | 17 |
| เปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ..... | 21 |
| ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)..... | 27 |
| ข้อมูลทั่วไปของอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี..... | 31 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 34 |
| 3 วิธีดำเนินงานวิจัย..... | 53 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 53 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 55 |
| การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ..... | 56 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 57 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 58 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| เกณฑ์การแปลผล | 58 |
| 4 ผลการวิจัย..... | 60 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 61 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี | 62 |
| ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน..... | 80 |
| 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 85 |
| สรุปผลการวิจัย | 85 |
| อภิปรายผล..... | 87 |
| ข้อเสนอแนะ | 94 |
| บรรณานุกรม | 97 |
| ภาคผนวก..... | 101 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย | 109 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 2-1 | เปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ 21 |
| 3-1 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล..... 54 |
| 4-1 | จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล..... 61 |
| 4-2 | แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมจำแนกตามด้าน 62 |
| 4-3 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน 64 |
| 4-4 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..... 65 |
| 4-5 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ..... 66 |
| 4-6 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ 67 |
| 4-7 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้า..... 68 |
| 4-8 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต 69 |
| 4-9 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร 70 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา..... | 71 |
| 4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา..... | 72 |
| 4-12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา..... | 73 |
| 4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..... | 75 |
| 4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงาน..... | 75 |
| 4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ..... | 76 |
| 4-16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสถานะทางอาชีพ..... | 77 |
| 4-17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน..... | 78 |
| 4-18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว..... | 79 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4-19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ..... | 80 |
| 4-20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ..... | 80 |
| 4-21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา..... | 81 |
| 4-22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน..... | 82 |
| 4-23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... | 82 |
| 4-24 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc) ของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... | 83 |
| 4-25 ผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 84 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| 2-1 กระบวนการเบื้องต้นเกิดแรงจูงใจ..... | 14 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีทิศทาง วัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน การกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุด บุคลากรในองค์การนั้นจะต้องร่วมกันดำเนินการเพื่อสร้างการยอมรับภายในให้เกิดขึ้น และร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ในองค์การใด ๆ ก็ตาม การจะประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้ ต้องประกอบด้วยเงื่อนไขและองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพและบุคลากรในองค์การนั้นมีความพึงพอใจสูง (อนุสรณ์ ทองสำราญ, 2541, หน้า 6) ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์การทุกองค์การ ในส่วนของการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารองค์การต้องเป็นผู้จัดกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยภายในให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์การนั้น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ไม่ยากนัก หากผู้บริหารมีความสามารถและประสบการณ์ที่ดีพอ

การบริหารงานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรประเภทบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์การให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปได้อย่างดี ดังนั้น การปฏิบัติงานขององค์การจะสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด สิ่งหนึ่งที่ควรพิจารณา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ เนื่องจากเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนับว่ามีค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนและเป็นเรื่อง que ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจ และนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งานและปรับปรุงงานให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้าง ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น หากบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานดีแล้ว จะก่อให้เกิดผลที่สำคัญ คือ การร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผล เกื้อหนุนให้ระเบียบ ข้อบังคับ เกิดผลในด้านการควบคุม ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่อยู่ (เกศินี ทีปประสาน, 2539)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐรูปแบบหนึ่งของไทย ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลได้มีโอกาสเรียนรู้ การแก้ไขปัญหาและการตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยการเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง (Political participation) หรือที่เรียกกันว่าการปกครองตนเอง (Local self government) ตามระบอบประชาธิปไตย ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ชนบทมากที่สุด (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2540, หน้า 3) ที่จะมีอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน สนองตอบความต้องการของประชาชนและส่งเสริมเพิ่มขีดความสามารถ ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของคนในพื้นที่นั้น ๆ ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป

ในปีพุทธศักราช 2555 จังหวัดจันทบุรี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดรวมทั้งสิ้น 82 แห่ง โดยแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 30 แห่ง แยกเป็น เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 27 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 51 แห่ง โดยในเขตพื้นที่อำเภอท่าใหม่ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 13 แห่ง แยกเป็น เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 5 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 แห่ง

ปัจจุบัน “อำเภอท่าใหม่” มีหน่วยการปกครองท้องถิ่น 12 ตำบล ประกอบด้วย หมู่บ้าน จำนวน 124 หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 13 แห่ง แยกเป็น เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 5 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลราพัน องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองซูด องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเจ้า องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเบญจา องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลสีพญา-บ่อพุ มีจำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งสิ้น 208 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอท่าใหม่, 2557 ก) และจากอดีตจนถึงปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ ประสบปัญหาในเรื่องของบุคลากรที่มีไม่เพียงพอ เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ โดยการนำนโยบายของฝ่ายบริหาร ซึ่งเน้นการแก้ปัญหาคความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชน ทำให้บุคลากรต้องรับผิดชอบงานในปริมาณมากขึ้น บุคลากรจึงเกิดความเบื่อหน่าย ประกอบกับในสังคมปัจจุบันเป็นสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร มีการแข่งขันสูง บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจะโอนย้ายงานกันมาก โดยจะโอนย้ายไปปฏิบัติงานยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาซึ่งสวัสดิการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่า และจากการสังเกตการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่

จะปฏิบัติงานในลักษณะจำใจทำงานไปวัน ๆ ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบทำให้การทำงานเกิดความผิดพลาด ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรก่อนเป็นอันดับแรก เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่แล้ว ปัญหาดังกล่าวก็จะหมดไป ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญหนึ่งของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล สามารถชี้ให้เห็นได้อย่างชัดเจน จากผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้าทำงานสาย การ โอน (ย้าย) ไปปฏิบัติงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งหากผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจก็จะมีคามมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยเลือกเป็นกรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยคำนึงถึงปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน รวมทั้งครอบคลุมทุกด้านตามความต้องการและการพัฒนาด้านจิตใจ ให้มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กรได้ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น และเพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร จะได้ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

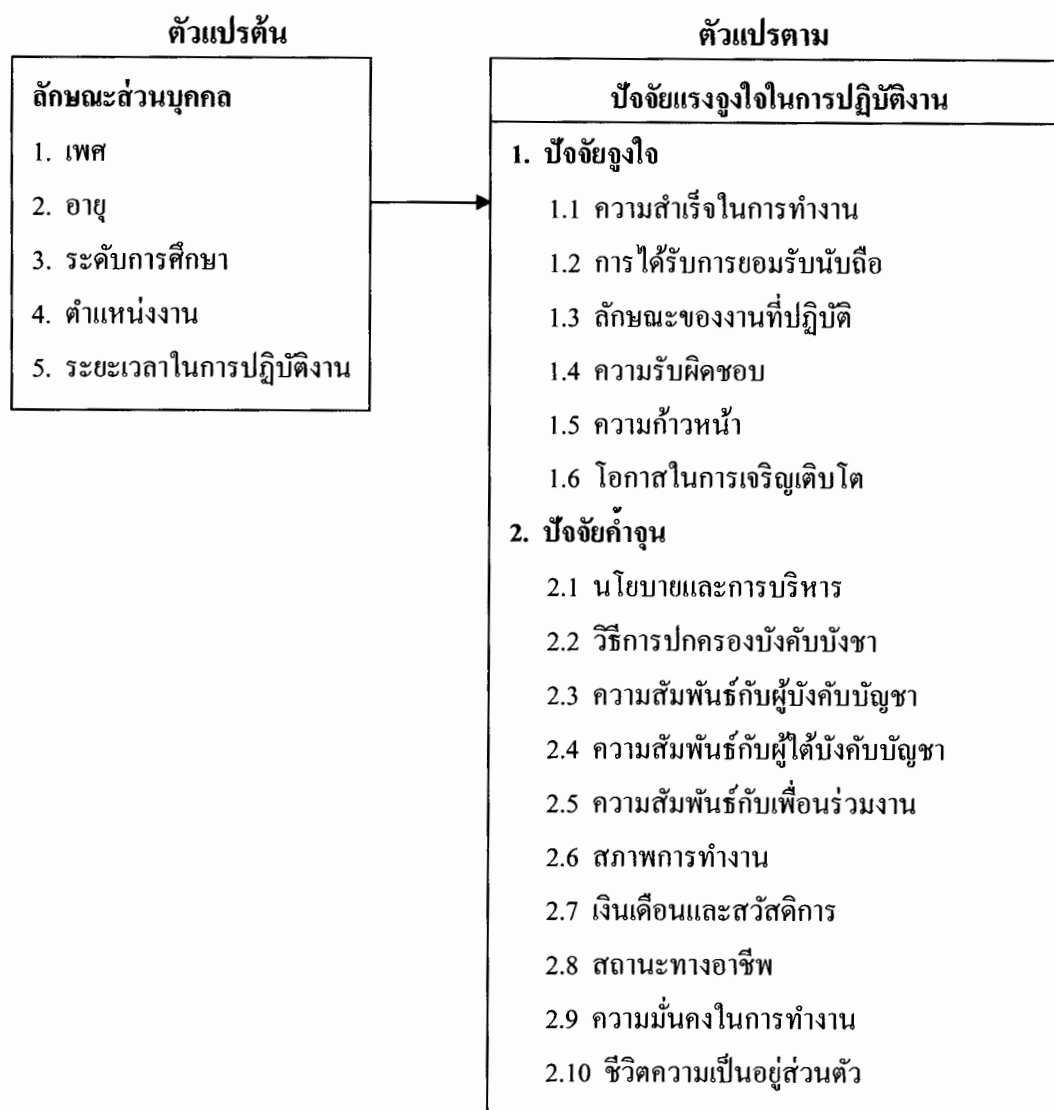
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิด ซึ่งจะนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3. ผลการศึกษาที่ได้ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอเป็นข้อมูลในการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยได้ทบทวนเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรเพื่อทำการศึกษาให้เหมาะสมกับองค์การตามลักษณะสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) โดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงานผู้ศึกษาวิจัย

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล 5 ประการ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น 2 ปัจจัย รวมจำนวน 16 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้า
- 1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต

2. ปัจจัยค้ำจุน

- 2.1 นโยบายและการบริหาร
- 2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.6 สภาพการทำงาน

2.7 เงินเดือนและสวัสดิการ

2.8 สถานะทางอาชีพ

2.9 ความมั่นคงในการทำงาน

2.10 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ขอบเขตด้านประชากร: การวิจัยนี้มุ่งศึกษาประชากรทั้งหมดของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป) ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลราพัน องค์การบริหารส่วนตำบลโฆมง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเจ้า องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเบญจา องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ รวมจำนวนทั้งสิ้น 208 คน โดยทำการสำรวจข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอท่าใหม่, 2557 ข)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่ถูกระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อม ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการ หรือที่มีผู้ทำการชักจูงหรือ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของบุคคลอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยมีความต้องการเป็นพื้นฐาน

2. การปฏิบัติงาน หมายถึง บทบาทหน้าที่ ภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้น จูงใจ และชักนำให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในที่นี้เป็นไปตามทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959)ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มักเกิดจากตัวเอง ได้แก่

3.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ แสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน

3.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่บุคลากรทำ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ให้อยากทำตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ

3.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีโอกาสหรือมีอิสระในการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

3.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

3.1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต หมายถึง การได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน

3.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น ได้แก่

3.2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

3.2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาและการมอบหมายหน้าที่งานอย่างชัดเจน

3.2.3 ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ เช่น การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

3.2.4 ความสัมพันธ์ผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์กันในการทำงาน ที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลและผู้ร่วมงานที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

3.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน และอื่น ๆ มีความสะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและความสะดวกที่จะนำมาใช้

3.2.7 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ายานพาหนะ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

3.2.8 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้น ๆ สำคัญ เป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

3.2.9 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

3.2.10 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

4. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานประจำ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

5. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยงานราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของการจูงใจ
 - 1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 1.4 ประเภทของแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs)
 - 2.2 ทฤษฎี ERG (ERG theory: existence relatedness growth theory)
 - 2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (Herzberg's two factor theory)
3. เปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 4.1 ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 4.2 ประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 4.3 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 4.4 หน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 4.5 หน้าที่ของคณะผู้บริหารท้องถิ่น
 - 4.6 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
5. ข้อมูลทั่วไปของอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
6. ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน แสดงความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ

เสนาะ ดิยาวี (2543, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่ง คือ การจูงใจเป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละ ไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้น การจูงใจจึงประกอบด้วย ความต้องการ (Needs) และเป้าหมาย (Goal)

จิตลดา พัดเย็น (2543, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Gold) หรือได้รับรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยคุณให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544, หน้า 254) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่นหมายเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ดังนี้ แรงจูงใจหมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

เต็มศักดิ์ ทวณิช (2546, หน้า 10) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการเพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดหมายที่วางไว้โดยปัจจัยดังกล่าวนั้นอาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองประการก็ได้

ศิริพร จันทร์ศรี (2550) ได้กล่าวแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่บุคคลเกิดพลังที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งอาจจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่กระทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นการกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเข้าก็จะทุ่มเทความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย การสร้างแรงจูงใจ

เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างาน

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่พฤติกรรมบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่มากระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลได้กระทำ หรือแสดงพฤติกรรม ความสามารถหรือคตินรนหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการของตนเองที่มีอยู่ โดยความต้องการนั้นจะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุคมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยาก เป็นเงื่อนไข และถ้าเงื่อนไขต่าง ๆ ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคคลเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก “การจูงใจ” นั้น เป็นพฤติกรรมที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ที่เรียกว่า “แรงจูงใจ” ด้วย ซึ่งแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

2. ความสำคัญของการจูงใจ

2.1 การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำ ให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2.2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ที่ถอดใจหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

2.3 การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสพผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคตินรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ

หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

2.4 การจูงใจในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้ เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญ ส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

3. องค์ประกอบของแรงจูงใจ

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมานั้น แรงจูงใจมีองค์ประกอบให้เกิดแรงจูงใจ โดยมีนักวิชาการที่แบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

เทพพนม เมืองแมน (2529) กล่าวว่าแรงจูงใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ

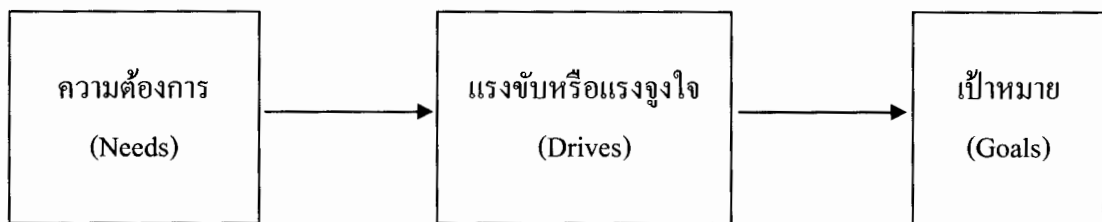
1. ความต้องการ (Needs) คำอธิบายที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ

2. แรงขับ (Drives) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจจะให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าการไม่เพียงพอกับทิศทาง (Deficiency with direction)

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือเป้าหมายที่ใช้ในวงจรจูงใจ หมายความว่า สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกาย หรือจิตใจฟื้นฟู

สู่สภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย นักจิตวิทยาให้เหตุผลตามการแสดงพฤติกรรมแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

Luthan (1977) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย



ภาพที่ 2-1 กระบวนการเบื้องต้นเกิดแรงจูงใจ

จันทร์ ชุ่มเมืองปีก (2546, หน้า 35) แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 ประการ คือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน (Individual differences) มีความแตกต่างในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ผิวพรรณ สีนัยน์ตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ คือ

1.1 แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกาย ที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความต้องการที่เป็นความประสงค์อย่างรุนแรงจนกลายเป็นราคะ (Desire) เป็นต้น แรงขับเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้ มี 2 ประเภทด้วยกัน

1.1.1 แรงขับภายในร่างกาย (Primary drive) หรือ แรงขับปฐมภูมิ ได้แก่ แรงขับที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขับขึ้นในร่างกาย แปลว่าร่างกายขาดสภาวะสมดุลจนทำให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น หิว กระหาย ความรู้สึกทางเพศ หรืออ่วงเหงา แรงจูงใจภายในร่างกายนี้แต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน

1.1.2 แรงขับภายนอกในร่างกาย (Secondary drive) หรือ แรงขับทุติยภูมิ คือแรงขับที่มาจากภายนอกในร่างกาย ได้แก่ พวกแรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และ

สังคม และแต่ละบุคคลจะมีความสนใจ ความต้องการ และแรงกระตุ้นที่มากน้อยต่างกันและเช่นกัน แรงขับประเภทนี้มีได้ทั้งทางบวกและทางลบ

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นเจตคติด้านอารมณ์และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึง เรียกว่า Sentiment concerning the future พอเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่าง ๆ

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น การที่บุคลากรต้องรับผิดชอบงานใน ปริมาณมากขึ้นในทุก ๆ วัน บุคลากรจึงเกิดความเบื่อหน่าย

วรรณิ ลิณอักษร (2541, หน้า 114-115) ให้แนวคิดว่า แรงจูงใจ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. ผู้รับการจูงใจ เช่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็น กลุ่มเป้าหมาย ที่ผู้บริหารจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าไปดำเนินการให้เขาปฏิบัติในสิ่งที่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานต้องการ

2. วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการที่เป็นศาสตร์และศิลป์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจ ให้เขามีความคิดคล้อยตามและลงมือปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายของการจูงใจ

3. เป้าหมายของการจูงใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้จูงใจมุ่งหวังจะให้เกิดขึ้น ในตัวผู้ที่ถูกจูงใจ ในขั้นสุดท้าย ภายหลังจากที่ได้ใช้วิธีการจูงใจไปแล้ว

4. องค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล หรือองค์ประกอบจากสภาพการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย

4.1 ลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นบุคคล กลุ่มคน สิ่งแวดล้อมที่เป็น สภาพการณ์ต่าง ๆ

4.2 ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบุคคล

4.3 การเสริมแรงด้วยรางวัล คำชม หรือสิ่งล่อต่าง ๆ

5. องค์ประกอบภายในตัวบุคคล ประกอบไปด้วยลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่

5.1 ความสนใจและความอยากรู้อยากเห็น

5.2 เป้าหมายที่บุคคลเป็นผู้กำหนด

5.3 ระดับความวิตกกังวล

5.4 ความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงานที่ทำ

5.5 ประสบการณ์ในอดีตของบุคคล

จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจนั้นมาจากภายใน และภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้นให้มีแรงกระตุ้นในการทำงานหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นกระบวนการเบื้องต้นของมนุษย์ที่มีความต้องการ เมื่อความต้องการเป็นตามเป้าหมายแล้ว แรงขับหรือแรงจูงใจนั้นจะลดลงหรือหายไป รวมไปถึงทำให้ความต้องการนั้นหมดตามไปด้วย แต่จะเกิดความต้องการใหม่ที่มีความสำคัญมากกว่าสำหรับ บุคคลนั้นขึ้นมาทดแทน เป็นเช่นนี้เรื่อยไปเท่าที่มนุษย์ยังมีความต้องการ

4. ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดา มารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

4.1.1 ความต้องการ (Needs) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ

4.1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอน ทำให้เด็กมีความสนใจ ตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ

4.1.3 ความสนใจพิเศษ (Special interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

4.2 การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่

4.2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

4.2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

4.2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แนวความคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน เราสามารถแบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานได้ 2 รูปแบบ คือ

1. เชิงเนื้อหา (Contents theories) อธิบายถึงเนื้อหาของงาน เน้นความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้า โอกาส และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน
2. เชิงกระบวนการ (Process theories) อธิบายถึงกระบวนการในการทำงาน ไม่เน้นที่การทำงานโดยตรง แต่ค่อนข้างที่จะเน้นที่การรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิด ทฤษฎี กระบวนการ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจไว้หลายประการ ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's need hierarchy)

Maslow (1954) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่าทฤษฎีลำดับความต้องการ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักจะคืนรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ได้ศึกษาว่าพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจเหล่านี้ มีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรได้รับทราบ ว่า แรงจูงใจหรือความต้องการของพนักงานในองค์การนั้นมีรูปแบบอย่างไรบ้าง

ความรู้ในเรื่องดังกล่าว ได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจคนขึ้นไว้ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไว้ดังนี้ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุดจนกระทั่งตาย
2. เมื่อมีการตอบสนองความต้องการแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการลำดับต่อไปนี้ที่ยังไม่ได้ตอบสนองจะมีอิทธิพลต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในลำดับขั้นสูงขึ้นต่อไปก็จะติดตามมาแต่ถ้าความต้องการในลำดับขั้นใดถูกระงับกระเทือน เขาจะกลับไปคิดถึงความต้องการนั้นลงไปอีก ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 ประเภท คือความจำเป็นตามธรรมชาติ ได้แก่ ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย อีกประการหนึ่งคือเป็นความต้องการที่มีได้มีมาตั้งแต่กำเนิด แต่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ที่แตกต่างกับไปแต่ละคน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำการศึกษา

Maslow ได้แบ่งความต้องการมนุษย์ เป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการ

ระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมา Maslow ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีกเป็น 3 ลำดับ รวมใหม่ทั้งหมดเป็น 7 ลำดับขั้นของความ ต้องการ ดังต่อไปนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physical needs) คือ ความต้องการตอบสนอง ความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการจับถ้าย ความต้องการมีกิจกรรมทางร่างกายและความต้องการการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) คือ ความต้องการการคุ้มครอง ปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก (Belongingness and love needs) คือ ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็น ความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการความรู้สึกที่ดีของคนอื่นต่อตน

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to know and understand) คือ ความอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic needs) ได้แก่ ความต้องการด้าน ความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self actualization needs) ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึก “พอ” ในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเพณีมักได้รับประสบการณ์สูงสุดคือ ได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่าเข้าถึงปรัชญาชีวิต หรือสัจธรรมแห่งชีวิต

ความต้องการทั้ง 7 ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของ Maslow นั้น บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการลำดับแรกก่อน แล้วจึงคืนรนเพื่อสนองความต้องการถัดมาเป็นลำดับ ตัวอย่างพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น ตราบใดที่ค่าแรงยังไม่พอกิน (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือคนต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ 2) ในภาวะดังกล่าวนี้ พนักงานอาจยังไม่คำนึงถึงความรัก การยอมรับ การยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการ

ขั้นที่ 4) หรือจะยังไม่คืนรนเพื่อฝ่าหาความรู้ ความดี ความงาม หรือความสมบูรณ์แบบส่วนตัว (ความต้องการขั้นที่ 5, 6 และ 7) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนกระทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ เพื่อให้ความต้องการทางกายได้รับการตอบสนอง เช่น เพื่อให้ห้องหายใจ เพื่อสนองความต้องการทางเพศ หรือเพื่อสะสมเงินทองเอาไว้ให้อุ่นใจว่าต่อไปภายหน้าจะได้มีกินมีใช้

2. ทฤษฎี ERG (ERG THEORY: Existence relatedness growth theory)

เป็นทฤษฎีที่ Alderfer (1972) พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่างดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัยความปลอดภัยทางร่างกาย
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน]
3. การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง, ประสบความสำเร็จในชีวิต, ความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (Herzberg's two factor theory)

Herzberg et al. (1959) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือ ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าการให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกัน ความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน

ทฤษฎีของ Herzberg et al. เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ "ตัวกระตุ้น" (Motivators) และ "การบำรุงรักษา" (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กร ควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น หรือปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)

ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ แต่แม้ว่าไม่กระตุ้นปัจจัยนี้ก็ไม่ใช่ว่าสาเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไป ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

- 1.1 ความสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน
- 1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับ
- 1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่างานที่เขาทำมีความน่าสนใจ น่าทำ
- 1.4 ความรับผิดชอบ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่องานของเขา
- 1.5 ความก้าวหน้า คือ พนักงานควรต้องรู้สึกว่าเขามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของเขา
- 1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต คือ พนักงานควรต้องรู้สึกว่าเขามีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ได้มีโอกาสทำงานที่ตนเองถนัด และมีโอกาสที่จะพัฒนาได้ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา หรือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor)

ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขา ประกอบด้วยปัจจัย 9 ประการ ดังนี้

- 2.1 นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่ามีฝ่ายบริหารหรือผู้บังคับบัญชา มีการสื่อสารที่ดีกับพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และนโยบายการบริหารงานบุคคล
- 2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ พนักงานรู้สึกที่ผู้บริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาในองค์กรของเขา
- 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของเขา
- 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

ในองค์กรของเขา

2.6 สภาพการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

2.7 เงินเดือนและสวัสดิการ คือ พนักงานรู้สึกว่าเงิน ไขค่าตอบแทนการทำงาน

มีความเหมาะสม

2.8 สถานะทางอาชีพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

2.9 ความมั่นคง คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติและงาน

มีความมั่นคง

2.10 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการ

ทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

เปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ

จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation theories) ตามรายละเอียดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละคน ดังนี้

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ

| ผู้คิดทฤษฎี | แนวคิดทฤษฎี |
|---------------|---|
| Maslow (1954) | <p>ทฤษฎีความต้องการ 7 ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการทางด้านสรีระหรือร่างกาย (Physical needs) 2. ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety needs) 3. ความต้องการเข้าของและความรัก (belongingness and love needs) 4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) 5. ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to know and understand) 6. ความต้องการทางสุนทรีย์ (Aesthetic needs) 7. ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Actualization needs) |

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

| ผู้คิดทฤษฎี | แนวคิดทฤษฎี |
|------------------------|---|
| Alderfer (1972) | <p>ทฤษฎี ERG (ERG THEORY: existence relatedness growth theory)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น(Relatedness needs) 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) |
| Herzberg et al. (1959) | <p>ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (Herzberg's two factor theory)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยจูงใจ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1.4 ความรับผิดชอบ 1.5 ความก้าวหน้า 1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต 2. ปัจจัยค้ำจุน <ol style="list-style-type: none"> 2.1 นโยบายและการบริหาร 2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.6 สภาพการทำงาน 2.7 เงินเดือนและสวัสดิการ 2.8 สถานะทางอาชีพ 2.9 ความมั่นคงในการทำงาน 2.10 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว |

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ตามแนวคิดทฤษฎีแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) (Herzberg's two factor theory) ซึ่งมีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจ อยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียดรวม 16 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการทำงานนั้น ได้สำเร็จ เช่น

1.1 สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

1.2 มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่
สรุปว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากกลุ่มว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เช่น

2.1 งานที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

2.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นเสมอ

สรุปว่า การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การที่ได้รับคำยกย่องชมเชย ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าแตกต่างจากงานอื่น

3.1 งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ

3.2 งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ

สรุปว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ การทำงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ และงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างมีเอกภาพ เช่น

4.1 ปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและงานที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป

4.2 งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

4.3 ความเป็นอิสระในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

สรุปว่า ความรับผิดชอบ คือ การที่ปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมาย ไม่มากหรือน้อยเกินไป งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความเป็นอิสระในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร เช่น

5.1 การได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากความสามารถและได้รับผิดชอบมากขึ้น

5.2 มีการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาอบรม เพื่อนำความรู้ความสามารถมาปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

สรุปว่า ความก้าวหน้า คือ มีการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและมีการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาอบรม เพื่อนำความรู้ความสามารถมาปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

6. โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนและการประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ เช่น

6.1 การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน

6.2 การได้รับโอกาสให้บุคคลได้รับการพัฒนา ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติ หรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานตลอดจนการมีโอกาสดำเนินการต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้

7. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง กรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและการปกครองของผู้บริหาร เช่น

7.1 มีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน

7.2 มีการแจ้งนโยบายขององค์กรให้ทราบก่อนเข้ารับการปฏิบัติงาน

7.3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

สรุปว่า นโยบายของบริษัทและการบริหาร คือ หน่วยงานที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่มีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน การแจ้งนโยบายขององค์กรให้ทราบก่อนเข้ารับการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervisor technical) หมายถึง การที่หัวหน้างาน เอาใจใส่ ตรวจสอบงานที่ปฏิบัติ เช่น

8.1 การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

8.2 สามารถจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและสามัคคี

8.3 ดูแลและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค

สรุปว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา คือ การที่มีการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม หัวหน้างานสามารถจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและสามัคคี และคอยดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค

9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation-supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น

9.1 การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา

9.2 การมอบหมาย แจกจ่ายงานอย่างยุติธรรม

สรุปว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การที่ผู้บังคับบัญชามองผู้บังคับบัญชาของตนว่า มีการให้ความสนิทสนม เป็นกันเอง มีความจริงใจ และได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น ตั้งใจสอนงาน ช่วยแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานตลอดจนแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้องและเหมาะสม

10. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation-subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ติดต่อกัน เช่น

10.1 ลูกน้องมีความเชื่อฟังคำแนะนำของหัวหน้างานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ

10.2 ลูกน้องให้ความเคารพต่อหัวหน้า

สรุปว่า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การที่ผู้บังคับบัญชามองว่าลูกน้องมีความเชื่อฟังคำแนะนำ การสอนงานของหัวหน้างานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่นๆ และให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation-peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น

11.1 การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

11.2 บุคลากรในหน่วยงานช่วยเหลือกันในการทำงาน

สรุปว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามารถไว้วางใจซึ่งกันและกันตลอดจนการแสดงออกของการปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงาน

12. สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือบรรยากาศในการทำงาน เช่น

12.1 มีสถานที่เป็นส่วนหนึ่งที่เหมาะสมกับเป็นสถานที่ทำงาน

12.2 วัตถุประสงค์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน

สรุปว่า สภาพการทำงาน คือ การมีสถานที่เป็นส่วนหนึ่งที่เหมาะสมกับเป็นสถานที่ทำงาน และมีวัตถุประสงค์ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน

13. เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary) หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ในรูปค่าจ้าง เงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ เช่น

13.1 ความพึงพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนที่ได้รับ

13.2 สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน

13.3 อัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้ในปัจจุบันเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว

สรุปว่า รายได้ คือ ความพึงพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน และอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน

14. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพสุจริต เป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี เช่น

14.1 เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

14.2 มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่

สรุปว่า สถานะทางอาชีพ คือ อาชีพที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม และสร้างความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่

15. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร เช่น

15.1 ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

15.2 ความมั่นคงของหน่วยงาน ภาพพจน์และชื่อเสียงของหน่วยงาน

สรุปว่า ความมั่นคงในการทำงาน คือ การที่บุคคลมองว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง ไม่ถูกให้ออกจากราชการ โดยง่าย และความมั่นคงของหน่วยงาน ภาพพจน์และชื่อเสียงของหน่วยงาน

16. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง ข้อจำกัดหรือข้อส่งเสริม ในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการดำเนินชีวิตส่วนตัว

16.1 สถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว

16.2 ความสุขและความพึงพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำ

สรุปว่า ชีวิตและความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ การที่บุคคลมองว่าระยะทางไป-กลับ ยังสถานที่ทำงาน สะดวกและไม่ห่างไกลจากครอบครัว และการที่มีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำ

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดข้างต้นในการกำหนดแบบสอบถามการวิจัยในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยที่ถือว่าเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน อันส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถนำพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงานต่อไป และจากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสามารถกำหนดรูปแบบในการสอบถามประชากรกลุ่มตัวอย่างได้อย่างครบถ้วน และได้ผลการศึกษาที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

1. ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 และมีฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 ในเวลาต่อมา พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ส่งผลให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรประชาชนในระดับตำบลอย่างมาก โดยได้ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ คือ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท จัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวได้ว่าการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นผลผลิตหนึ่งของกระแสของสังคมที่ต้องการจะปฏิรูปการเมือง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นมิติหนึ่งของความพยายามในการปฏิรูปการเมืองโดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบล หมู่บ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

2. ประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล

ก่อนที่จะมีการยุบรวม อบต. เข้ากับราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น และตั้งสภาตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้นนั้น มีองค์การบริหารส่วนตำบลประมาณ 6,500 แห่ง (ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2550) โดยมีการแบ่งระดับออกเป็น 5 ชั้น ตามระดับของรายได้ ดังนี้

1. อบต. ชั้น 1 รายได้ตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป
2. อบต. ชั้น 2 รายได้ระหว่าง 12-20 ล้านบาท
3. อบต. ชั้น 3 รายได้ระหว่าง 6-12 ล้านบาท
4. อบต. ชั้น 4 รายได้ไม่เกิน 6 ล้านบาท
5. อบต. ชั้น 5 รายได้ไม่เกิน 3 ล้านบาท

ต่อมา ได้มีการยุบรวม อบต. เข้ากับราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น และตั้งสภาตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้น ปัจจุบันจึงมีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น 6,725 แห่ง และมีการเปลี่ยนแปลงการแบ่งกลุ่ม อบต. เป็น 3 ขนาด คือ

1. อบต.ขนาดใหญ่ (ส่วนใหญ่จะเป็น อบต. ชั้น 1 เดิม)
2. อบต.ขนาดกลาง (ส่วนใหญ่จะเป็น อบต. ชั้น 2 และ อบต. ชั้น 3 เดิม)
3. อบต.ขนาดเล็ก (ส่วนใหญ่จะเป็น อบต. ชั้น 4 และ อบต. ชั้น 5 เดิม)

โดยมีหลักเกณฑ์สำคัญที่ใช้แบ่งขนาด อบต. มี 5 เกณฑ์ที่สำคัญ ดังนี้

1. เกณฑ์ระดับรายได้
 - 1.1 รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสูงกว่า 20 ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดใหญ่
 - 1.2 รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดกลาง
 - 1.3 รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 6 ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดเล็ก
2. เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร
3. เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจและสังคม
 - 3.1 จำนวนพื้นที่
 - 3.2 จำนวนประชากร
 - 3.3 จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน
 - 3.4 จำนวนโรงฆ่าสัตว์
 - 3.5 จำนวนตลาดสด
 - 3.6 จำนวนโรงงานนิคมอุตสาหกรรม
 - 3.7 จำนวนโรงเรียน
 - 3.8 จำนวนศูนย์พัฒนาเด็ก

- 3.9 จำนวนโรงแรม
- 3.10 จำนวนศาสนสถาน
- 3.11 จำนวนสถานพยาบาล
- 3.12 จำนวนศูนย์การค้า
- 3.13 การประกาศให้ อบต. เป็นเขตควบคุมอาคาร
- 3.14 การประกาศให้ใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
 - 3.15 จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 3.16 จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือด้านการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
 - 3.17 จำนวนโครงสร้างส่วนราชการ
 - 3.18 จำนวนหน่วยกิจการพาณิชย์
- 4. เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
 - 4.1 ประสิทธิภาพด้านการจัดเก็บรายได้
 - 4.2 ประสิทธิภาพด้านการบริหารแผนงานและงบประมาณ
 - 4.3 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านงานบุคคล
 - 4.4 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริการ
- 5. เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาล
 - 5.1 หลักนิติธรรม
 - 5.2 หลักคุณธรรม
 - 5.3 หลักความโปร่งใส
 - 5.4 การมีส่วนร่วมของประชาชน
 - 5.5 หลักความรับผิดชอบ
 - 5.6 ความคุ้มค่า

3. โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีสมาชิกสภาจากการเลือกตั้งของประชาชน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแยกจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่ต้องจัดการบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้าน ให้หมู่บ้านนั้นเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีที่ต้องจัดการบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน

3.2 คณะผู้บริหารท้องถิ่น โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งผู้ช่วยดำเนินการได้ โดยสามารถแต่งตั้งบุคคลที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 2 คน และเป็นเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 1 คน

3.3 พนักงานผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานในสังกัดส่วนราชการต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้น

4. หน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

4.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

4.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล และกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

4.4 เข้าร่วมประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามสมัยประชุม

5. หน้าที่ของคณะผู้บริหารท้องถิ่น

คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มาตรา 59 ดังต่อไปนี้

5.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบังคับและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

5.2 รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

5.3 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

6. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

6.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มาตรา 66 ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

6.2 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มาตรา 67 ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

6.2.1 จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

6.2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

6.2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

6.2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

6.2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

6.2.7 ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.2.8 บำรุงศิลปประจําชาติประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

6.2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือนุเคราะห์ให้ตามความจำเป็น

ข้อมูลทั่วไปของอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

จังหวัดจันทบุรี มีเขตการปกครอง 10 อำเภอ 76 ตำบล 722 หมู่บ้าน โดย “อำเภอท่าใหม่” ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดจันทบุรี อยู่ห่างจากถนนสุขุมวิทหรือทางหลวงหมายเลข 3 ระยะทางประมาณ 4 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากตัวจังหวัดจันทบุรีเป็นระยะทางประมาณ 12 กิโลเมตร อำเภอท่าใหม่ได้เริ่มจัดระเบียบการปกครองเป็นอำเภอตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2440 (ร.ศ. 166) มาตั้งแต่ พ.ศ. 2443 เดิมเรียกว่า “อำเภอโขมง” ต่อมาประมาณ พ.ศ. 2447 ย้ายไปอยู่บริเวณวัดเขาพลอยแหวน เรียกว่า “อำเภอพลอยแหวน” พ.ศ. 2460 ย้ายมาตั้งที่ตำบลท่าใหม่ จึงเปลี่ยนชื่อให้สอดคล้องกับชื่อตำบลว่า “อำเภอท่าใหม่” มีขนาดพื้นที่รวม 682.8 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 426,678 ไร่ มีอาณาเขต ดังนี้

| | | |
|-----------------|-----------|---|
| ด้านทิศเหนือ | ติดต่อกับ | อำเภอ นายายอาม และอำเภอ แก่งหางแมว จังหวัด จันทบุรี |
| ด้านทิศใต้ | ติดต่อกับ | ทะเลฝั่งตะวันออกของอ่าวไทยและตำบลบางกะไชย อำเภอ แหลมสิงห์ จังหวัด จันทบุรี |
| ด้านทิศตะวันออก | ติดต่อกับ | ตำบลคลองพลู ตำบลพลวง อำเภอ เขาคิชฌกูฏ ตำบลแสง ตำบลท่าช้าง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจังหวัดจันทบุรี |

ด้านทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลวังโดนค อำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี

ปัจจุบัน อำเภอท่าใหม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่น 12 ตำบล ประกอบด้วย หมู่บ้าน จำนวน 124 หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 13 แห่ง แยกเป็น เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 5 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอท่าใหม่, 2557 ก)

ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 7 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลราพัน องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเจ้า องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเบญจา องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ มีจำนวนพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งสิ้น 208 คน ประกอบด้วย

| | | |
|---------------------------------|--|-------------|
| 1. องค์การบริหารส่วนตำบลราพัน | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | จำนวน 11 คน |
| พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล | | จำนวน 1 คน |
| ลูกจ้างประจำ | | จำนวน 2 คน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | จำนวน 6 คน |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | จำนวน 4 คน |
| 2. องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | จำนวน 12 คน |
| พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล | | จำนวน - คน |
| ลูกจ้างประจำ | | จำนวน 1 คน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | จำนวน 5 คน |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | จำนวน 8 คน |

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 3. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด | |
| พนักงานส่วนตำบล | จำนวน 20 คน |
| พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน - คน |
| ลูกจ้างประจำ | จำนวน 1 คน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน 13 คน |
| พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 3 คน |
| 4. องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเจ้า | |
| พนักงานส่วนตำบล | จำนวน 22 คน |
| พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน 1 คน |
| ลูกจ้างประจำ | จำนวน - คน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน 8 คน |
| พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 13 คน |
| 5. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเบญจา | |
| พนักงานส่วนตำบล | จำนวน 18 คน |
| พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน - คน |
| ลูกจ้างประจำ | จำนวน 2 คน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน 2 คน |
| พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 6 คน |
| 6. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว | |
| พนักงานส่วนตำบล | จำนวน 12 คน |
| พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน - คน |
| ลูกจ้างประจำ | จำนวน - คน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน 10 คน |
| พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 8 คน |
| 7. องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ | |
| พนักงานส่วนตำบล | จำนวน 10 คน |
| พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน - คน |
| ลูกจ้างประจำ | จำนวน 1 คน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน 4 คน |
| พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 4 คน |

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนัญธิดา ประโยชริค (2547, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 170 คน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน 84 คน ลูกจ้างประจำ 86 คน และใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมุติฐานใช้ t-test (Independent samples) และ F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษา พบว่า

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน

2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีการศึกษาดำเนินการ ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะของงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700-6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361-10,000 บาท และ 10,001 บาทขึ้นไป

3.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700-6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361-10,000 บาท และ 10,001 บาทขึ้นไป

4. ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่สำคัญที่สุด ได้แก่ นักการเมืองก้าวกายการปฏิบัติงานของพนักงาน

ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาน้อยเกินไป การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานมากเกินไป ขาดผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดแผนงานที่ปฏิบัติตามหลักวิชาการ นโยบายการบริหารขาดความชัดเจน ขาดการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สถานที่ปฏิบัติงานไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรน้อยเกินไป และอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่พอเพียงในการปฏิบัติงาน

กัญญาพัชร นรากร (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” มีประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 221 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากตัวแปรอิสระที่ศึกษามีระดับการวัดแบบช่วงและตัวแปรตามมีระดับการวัดแบบช่วงเช่นเดียวกัน จึงทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยสถิติ Pearson product moment correlation ทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 221 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/ สูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสภาพองค์การที่สำคัญในด้านต่าง ๆ พบว่า อันดับแรก คือ ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้าย คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก และผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับการองค์การแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก อันดับสุดท้ายคือ ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยสภาพองค์การที่สำคัญต่อความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมีความสัมพันธ์สูง ($r = 0.83, p < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพิจารณาในด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์การและด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านภาวะผู้นำ และด้านเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศรีอนันต์ ศรีดางาม (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจและผลสำเร็จของงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร 2) เพื่อศึกษาสภาพแรงจูงใจขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร 3) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและผลสำเร็จของงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร จำนวน 137 คน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) และค่าร้อยละ (Percent) ผลการวิจัย พบว่า

1. ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.40 มีอายุ 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 45.30 จบการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 64.23 มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 64.23 มีรายได้ อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 51.82

2. ทัศนคติขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร ทัศนคติต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ทัศนคติต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ (ร้อยละ 68.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่พนักงานส่วนตำบลมีทัศนคติมากที่สุด คือ ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล (ร้อยละ 85.40) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีประโยชน์ต่อท้องถิ่นและประเทศชาติ (ร้อยละ 83.90) รองลงมา คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเหมาะสม (83.20)

3. แรงจูงใจขององค์กรในการปฏิบัติงาน โดยรวมความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล 137 คน พบว่า แรงจูงใจขององค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 70.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ร้อยละ 83.90) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน (ร้อยละ 77.40) ด้านความรับผิดชอบ (ร้อยละ 76.60) รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีสถานที่ให้บริการเป็นสัดส่วน เหมาะสม เพียงพอ (ร้อยละ 4.04) ตามลำดับ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ

4. การประเมินผลสำเร็จของงานของพนักงานส่วนตำบลด้วยตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 71.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่ม (ร้อยละ 83.20) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน (ร้อยละ 82.50) รองลงมาคือ

ด้านคุณภาพงาน (ร้อยละ 69.30) รองลงมาคือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ (ร้อยละ 63.50) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (ร้อยละ 57.60)

สุภพ กัณธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับความเป็นจริงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีสมมติฐานว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การศึกษานี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลตำบลทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 501 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Frederick Herzberg เป็นกรอบในการศึกษาข้อมูลที่ได้รับ ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ช่วยในการประมวลผลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติ t-test, F-test เป็นสถิติในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยก้ำจุนอื่น คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการ ด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทาง และขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่าด้านกลุ่มอายุ

ที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

อรรถพล สีหนาง (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัญหาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ทำการศึกษากับประชากรซึ่งเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร จำนวน 17 ตำบล รวมทั้งสิ้น 423 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร เพื่อกำหนดเป็นระดับแรงจูงใจและวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แยกระหว่างกลุ่มการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน

ผลการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุ 31-35 ปี การศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี รายได้ต่อเดือน 5,531-10,000 บาท ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) การศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ประเด็น และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย คือ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ผูกมัดแรงจูงใจระดับปานกลาง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์ของ ตัวแปรอิสระ คือ การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แบบไม่คงที่ ไม่เป็นไปตามลำดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างแบบผกผัน ปัญหาที่พบมากที่สุด คือพนักงานยังขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน การบริหารจัดการยังขาดคุณธรรมและจริยธรรม และขาดความรักสามัคคีในการทำงาน ข้อเสนอแก้ไขปัญหา โดยการอบรม สร้างจิตสำนึกของผู้บังคับบัญชาและสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน

วัชร บุญปลอด (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลา การปฏิบัติงานและรายได้ ในแต่ละเดือน ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา จำนวน 866 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เฉลี่ยทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงานสำหรับด้านความก้าวหน้าในงานมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับอายุและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันลูกจ้างมีความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอาจถูกให้ออกได้ง่ายกว่าข้าราชการประจำ และเรื่องสวัสดิการที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน เรื่องของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมาจากระยะเวลาการปฏิบัติงานนานก็ได้รับเงินเดือนและค่าจ้างมากกว่า คนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

สุกัญญา คำจร (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องเพศ ระดับการศึกษาและประเภทพนักงานตลอดจนเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 198 คน ประกอบด้วย ข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวน 64 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 96 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .77 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมุติฐานใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA) และ t-test (Independent samples) ผลการศึกษา พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประเภทพนักงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงานของงาน นโยบาย และการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรต้องปรับปรุงและดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้มากขึ้น ดังนั้น การปฏิบัติงานควรเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนระเบียบ ข้อบังคับของการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารต้องมีความชัดเจน ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคบางพวก ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและผู้บริหารควรให้โอกาสและสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นพร้อมทั้งควรพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานให้มีความเป็นธรรมสูงสุดเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน

อ้อมอารีย์ ยี่ว่าศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ประการแรกเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ประการที่สองเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจ และประการที่สามเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ข้าราชการปกครอง จำนวน 136 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย t-test,

F-test (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference) ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงานและลักษณะของงาน

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชอุษ ศีร์วรรณ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน โดยกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา และในรอบปีต่อไป 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ โดยตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรของท้องถิ่น (อบต.) เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 18 แห่ง ๆ ละ 6 คน รวม 108 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

คาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัญหาอุปสรรคในการทำงานและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษากลุ่มประชากรคือพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำนวน 185 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่าการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) และความผันแปรรวม (MANOVA) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001-12,000 บาท มีตำแหน่งเป็นข้าราชการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป และทำงานอยู่ในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา และ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวมมีความตั้งใจในระดับมาก สมมติฐาน พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน คือ 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ 3) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและ 5) สภาพการทำงาน มีความแตกต่างกันตามเทศบาลที่ปฏิบัติงาน อายุ เพศ และตำแหน่งในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ยกเว้น รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อรรณสิทธิ์ มณีปุระ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 279 คนสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของครอนบาค แอลฟา (α) .89 เก็บข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์สถิติพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย t-test การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of significance) 0.01 และ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ระดับสูง ในส่วนการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหารจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ รายได้ เงินเดือน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำที่สุด ($r = .16$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ($r = .49$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

กัญญา ธัญญาหาร (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความแตกต่างกัน ในเรื่อง ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ และอายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 119 คน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน 48 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 48 คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 23 คน และใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประมวลค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลางน้อย และน้อยที่สุด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .976 และการทดสอบสมมุติฐานใช้ F-test ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความแตกต่างกันของระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ และอายุการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

2.1 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงาน คือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มระดับตำแหน่ง คือ ระดับ 1-2 ระดับ 3-5 และระดับ 6 ขึ้นไป โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มรายได้ คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-15,000 บาท และ 15,001 บาท ขึ้นไป โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มอายุการทำงาน คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5 ปี-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

กาทิพย์ ศิริชมพู่ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สุวรรณศรี จังหวัดนครพนม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานและการศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สุวรรณศรี จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สุวรรณศรี จังหวัดนครพนม จำนวน 134 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบช่วงชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษา พบว่า

1. พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สรวรค์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2. ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สรวรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สรวรค์ จังหวัดนครพนม คือ ผู้บริหารไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิเบิกจ่ายตรง ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ พนักงานส่วนตำบลควรยอมรับผลการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสม ทั้งปริมาณงานและเวลาการปฏิบัติงาน และผู้บริหรควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ปณต สิงห์สุขโรจน์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 76 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 76 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

และรายได้ ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระวิเคราะห์ข้อมูล โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means)

ผลการศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า พนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ด้านต่าง ๆ อันดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับ และการเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานและรายได้ พบว่า พนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วรรณญา เดิมกิจชนสาร (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้วยการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย (Compare means)

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ของประชากรที่ศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมด้านความรับผิดชอบ มีความเป็นกันเอง อันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และอันดับ

สุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในงาน และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมทบ ไสลชัย (2554 ,บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลจองถนน จำนวน 76 คน แยกเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ 30 คน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง 46 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ

อัครี หล่อเหลี่ยม (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรภาครัฐ กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรภาครัฐ กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรภาครัฐ กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 234 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรภาครัฐ กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรภาครัฐ ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงของงาน อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรภาครัฐ กรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรภาครัฐ ไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรภาครัฐ แตกต่างกัน

สมพร สิงห์ชัย, ดวงคำ สราญรัมย์ และวงศศิริรา สุวรรณิน (2555, หน้า 45-52) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 687 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 253 คน โดยใช้สูตรของทายโร ยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ ร้อยละ 5 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี
3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัจจา เสวกเสนีย์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล การศึกษาวิจัยในครั้งนี้กลุ่ม ประชากร ที่ศึกษาเป็นกลุ่ม พนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว ทางผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง 50 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ผลการศึกษา พบว่า

1. ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหัว ส่วนใหญ่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีระดับการศึกษา อยู่ในระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 มีเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 และกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ต่อเดือน 6,000-10,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ($SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจ ภายนอกมีผลกระทบต่อการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 ($SD = 0.73$)

2.1 แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแรงจูงใจภายใน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ($SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจภายใน เรื่อง การ อุทิศแรงกายแรงใจให้กับงาน อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ($SD = 0.61$) รองลงมา คือ ตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.96 ($SD = 0.67$) งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 ($SD = 0.70$) งานที่สร้างคุณค่าแก่ตัวเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 ($SD = 0.74$) ตามลำดับ

2.2 แรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล แรงจูงใจภายนอก พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ($SD = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจภายนอก เรื่อง ไม่เสี่ยงต่อความปลอดภัย ในชีวิต และสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ($SD = 0.71$) รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอ ต่อการ ดำรงชีพของ มีค่าเฉลี่ย 3.98 ($SD = 0.74$) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากร เท่ากับ 3.96 ($SD = 0.70$) งานที่สร้างคุณค่าแก่ตัวเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 ($SD = 0.74$) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน และบุคลากร

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหัวที่มี เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศโดยใช้สถิติทดสอบค่า t-test (Independent sample t-test) พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศของพนักงานและบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว โดยรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ One-way ANOVA พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติในทุกหัวข้อ ที่ระดับนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05

3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว ที่มีระดับการศึกษาต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ One-way ANOVA พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติในทุกหัวข้อ ที่ระดับนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05

3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว ที่มีเวลาในการทำงานต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ One-way ANOVA พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเวลาในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติในทุกหัวข้อ ที่ระดับนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05

3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบค่า t-test (Independent sample t-test) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติในทุกหัวข้อ ที่ระดับนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05

นิภา แสงศิริ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาวจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 12 แห่ง รวมทั้งสิ้น 217 คนกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม (Sample t-test) และวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับสำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุน โดยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพ ตามลำดับ

2. เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ แต่อายุและประเภทของพนักงานที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุนแต่ อายุ ประเภทของพนักงาน อายุราชการรายได้ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุนต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. การวิเคราะห์ปัจจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ มากที่สุด มาจากด้านการได้รับการยอมรับ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยค้ำจุนกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นायุคใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากที่สุด มาจากด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา

จากผลงานวิจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องที่มีผู้วิจัยหลายท่าน ได้ศึกษาไว้ ปรากฏผลการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การกับผลการปฏิบัติงานที่ออกมา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์การ เนื่องจากบุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

และในที่สุดก็จะส่งผลให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย โดยองค์ประกอบปัจจัยที่จะมีผลต่อคุณภาพผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ นั้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจบุคคลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ตลอดจนองค์ประกอบปัจจัยด้านอื่นต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปใช้เป็นกรอบในการศึกษา การสร้างเครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนอภิปรายผล ในบทต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative reseach) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล
7. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง มีจำนวนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งสิ้น 208 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอท่าใหม่, 2557 ข)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 208 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดระดับความคลาดเคลื่อน 0.05% ซึ่งแทนค่าตามสูตร ได้ดังนี้

การใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนหน่วยประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มที่ยอมรับได้

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

โดย n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ 208 คน
 e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ กำหนดให้คลาดเคลื่อนได้ 0.05 %

แทนค่า $n = \frac{208}{1 + 208(0.05^2)}$

$n = 137$ คน

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 137 คน

จากนั้นเลือกใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) (กิจจุเชต ไกรवास และโกวิท กระจ่าง, 2551, หน้า 27) โดยแบ่งจำนวนประชากรวิจัยออกเป็นประเภท ตามรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลและใช้วิธีการเทียบสัดส่วนเพื่อหากกลุ่มตัวอย่างในองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนประชากรในแต่ละ อบต.} = \frac{\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{ประชากรแต่ละ อบต.}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล

| ลำดับที่ | องค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวนบุคลากร (คน) | |
|----------|-----------------------|-------------------|---------------|
| | | รวม | กลุ่มตัวอย่าง |
| 1 | รำพัน | 24 | 15.80 = 16 |
| 2 | โขมง | 26 | 17.12 = 17 |
| 3 | คลองขุด | 37 | 24.37 = 24 |
| 4 | ตะกาดเง้า | 44 | 28.98 = 29 |
| 5 | ทุ่งเบญจา | 28 | 18.44 = 18 |
| 6 | เขาแก้ว | 30 | 19.75 = 20 |
| 7 | สีพยา-บ่อพุ | 19 | 12.51 = 13 |
| | รวม | 208 | 137 |

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 คน เมื่อได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็นจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

เป็นแบบสอบถามที่ให้แสดงความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็น จำแนกออกเป็น 14 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า
6. โอกาสในการเจริญเติบโต
7. นโยบายและการบริหาร
8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
12. สภาพการทำงาน
13. เงินเดือนและสวัสดิการ

14. สถานะทางอาชีพ

15. ความมั่นคงในการทำงาน

16. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ลักษณะเป็นแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ จากมากที่สุด ถึง น้อยที่สุด จำนวน 37 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน แปรผลตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

มากที่สุด ให้ 4 คะแนน

มาก ให้ 3 คะแนน

น้อย ให้ 2 คะแนน

น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลและวิธีการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนต่าง ๆ โดยนำมาเปรียบเทียบกับแรงจูงในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดรายละเอียดคำถามในแบบสอบถาม ตามความมุ่งหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วยตัวแปรตาม 16 ข้อ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.4 ความรับผิดชอบ

1.5 ความก้าวหน้า

1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต

1.7 นโยบายและการบริหาร

1.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา

1.9 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1.10 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1.11 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1.12 สภาพการทำงาน

1.13 เงินเดือนและสวัสดิการ

- 1.14 สถานะทางอาชีพ
 - 1.15 ความมั่นคงในการทำงาน
 - 1.16 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
 3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และการใช้ภาษา
 4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง ที่แก้ไขตามข้อเสนอนี้ของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงตามเนื้อหา การใช้ถ้อยคำสำนวน ความชัดเจนในหัวข้อคำถาม และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย
 - 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา จันทบุรี วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 4.2 นายสมเกียรติ คล้ายทองคำ ท้องถิ่นอำเภอท่าใหม่
 - 4.3 นายพีรเชษฐ์ พรชนะธนาศ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน
 เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
 5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของเครื่องมือโดยภาพรวมเท่ากับ 0.92 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 3 เดือน โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจศูนย์จันทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปให้โดยตรงด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยให้โอกาสผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำแบบสอบถามอย่างอิสระ
3. จากการเก็บรวบรวม จำนวนแบบสอบถาม 137 ชุด ที่สามารถได้รับกลับคืนมาและตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด จำนวน 137 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ
2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
4. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant difference test)

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด}-\text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \end{aligned}$$

$$= 0.75$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 คือ ระดับความคิดเห็นมาก หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 คือ ระดับความคิดเห็นน้อย หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 คือ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 137 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

| ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (137 คน) | ร้อยละ (100.00) |
|-----------------------------------|----------------|-----------------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 53 | 38.69 |
| หญิง | 84 | 61.31 |
| 2. อายุ | | |
| ต่ำกว่า 25 ปี | 8 | 5.84 |
| 25-35 ปี | 61 | 44.52 |
| 36-45 ปี | 56 | 40.88 |
| มากกว่า 45 ปีขึ้นไป | 12 | 8.76 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษา | 2 | 1.46 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 4 | 2.92 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. | 10 | 7.30 |
| อนุปริญญา/ ปวส. | 25 | 18.25 |
| ปริญญาตรี | 80 | 58.39 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 16 | 11.68 |
| 4. ตำแหน่งงาน | | |
| พนักงานส่วนตำบล | 68 | 49.64 |
| พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล | 2 | 1.46 |
| ลูกจ้างประจำ | 7 | 5.10 |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | 28 | 20.44 |
| พนักงานจ้างทั่วไป | 32 | 23.36 |

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (137 คน) | ร้อยละ (100.00) |
|-----------------------------------|----------------|-----------------|
| 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | | |
| ต่ำกว่า 5 ปี | 39 | 28.47 |
| 5-10 ปี | 76 | 55.47 |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 22 | 16.06 |
| รวม | 137 | 100.00 |

จากตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.31 และเพศชาย ร้อยละ 38.69 ซึ่งมีอายุ 25-35 ปี มากที่สุด ร้อยละ 44.53 รองลงมา คือ อายุ 36-45 ปี ร้อยละ 40.88 อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 8.76 และอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 5.84 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.39 รองลงมา คือ อนุปริญญา/ ปวศ. ร้อยละ 18.25 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 11.68 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ร้อยละ 7.30 มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 2.92 และประถมศึกษา ร้อยละ 1.46 โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ร้อยละ 49.64 รองลงมา คือ พนักงานจ้างทั่วไป ร้อยละ 23.36 พนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 20.44 ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 5.11 และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 1.46 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 55.47 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 28.47 และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.06 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม จำแนกตามด้าน

| แรงจูงในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|------------------------------|-----------|-----|---------|--------|
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.05 | .48 | มาก | 3 |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 2.92 | .46 | มาก | 7 |

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|--------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
| ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 2.82 | .49 | มาก | 12 |
| ด้านความรับผิดชอบ | 2.84 | .53 | มาก | 11 |
| ด้านความก้าวหน้า | 2.74 | .62 | มาก | 15 |
| ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต | 2.73 | .68 | มาก | 16 |
| ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.78 | .61 | มาก | 13 |
| ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา | 2.91 | .71 | มาก | 8 |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 2.87 | .70 | มาก | 9 |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.00 | .63 | มาก | 5 |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 2.97 | .71 | มาก | 6 |
| ด้านสภาพการทำงาน | 2.78 | .84 | มาก | 14 |
| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | 2.86 | .64 | มาก | 10 |
| ด้านสถานะทางอาชีพ | 3.19 | .57 | มาก | 1 |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 3.01 | .61 | มาก | 4 |
| ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว | 3.19 | .59 | มาก | 2 |
| ภาพรวมรายด้าน | 2.92 | .62 | มาก | - |

จากตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92, SD = .62$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.19, SD = .57$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.19, SD = .59$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.05, SD = .48$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01, SD = .61$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00, SD = .63$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.97, SD = .71$)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92, SD = .46$) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91, SD = .71$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87, SD = .70$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.86, SD = .64$) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.84, SD = .53$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.82, SD = .49$) ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.78, SD = .61$) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.78, SD = .84$) ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.74, SD = .62$) ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายด้านโอกาสในการเจริญเติบโต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.73, SD = .68$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | ระดับแรงจูงใจ | | | | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|--|---------------|----------------|---------------|-------------|-----------|-----|---------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ | 31 (22.63) | 85 (62.04) | 19 (13.87) | 2 (1.46) | 3.06 | .65 | มาก | 2 |
| 2. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ไว้วางใจ | 27 (19.71) | 94 (68.61) | 16 (11.68) | 0 (0.00) | 3.08 | .56 | มาก | 1 |
| 3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี | 18 (13.14) | 103 (75.18) | 15 (10.95) | 1 (0.73) | 3.01 | .52 | มาก | 3 |
| ภาพรวม | | | | | 3.05 | .48 | มาก | |

จากตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.05, SD = .48$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.08, SD = .56$) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.06, SD = .65$) และท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01, SD = .52$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | ระดับแรงจูงใจ | | | | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|---------------|---------------|---------------|-------------|-----------|-----|---------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน | 26 (18.98) | 92 (67.15) | 19 (13.87) | 0 (0.00) | 3.05 | .57 | มาก | 1 |
| 2. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา | 13 (9.49) | 94 (68.61) | 30 (21.90) | 0 (0.00) | 2.88 | .55 | มาก | 2 |
| 3. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานที่ท่านได้ทำสำเร็จ | 10 (7.30) | 97 (70.80) | 28 (20.44) | 2 (1.46) | 2.84 | .56 | มาก | 3 |
| ภาพรวม | | | | | 2.92 | .46 | มาก | |

จากตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92, SD = .46$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.05, SD = .57$) รองลงมา คือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 2.88, SD = .55$) และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานที่ท่านได้ทำสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.84, SD = .56$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

| ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ระดับแรงจูงใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|---|---------------|---------------|---------------|----------------|-----------|-----|-------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| 1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ | 22 (16.06) | 86 (62.77) | 26 (18.98) | 3 (2.19) | 2.93 | .66 | มาก | 1 |
| 2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานใหม่ ๆ ที่เกิดความท้าทาย น่าสนใจ ให้ต้องลงมือทำ | 23 (16.79) | 73 (53.28) | 41 (29.93) | 0 (0.00) | 2.87 | .62 | มาก | 2 |
| 3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว | 22 (16.06) | 59 (43.06) | 44 (32.12) | 12 (8.76) | 2.66 | .85 | มาก | 3 |
| ภาพรวม | | | | | 2.82 | .49 | มาก | |

จากตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.82, SD = .49$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ท่านได้รับการมอบหมายที่ตรงกับความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93, SD = .66$) รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานใหม่ ๆ ที่เกิดความท้าทาย น่าสนใจ ให้ต้องลงมือทำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87, SD = .62$) และลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.66, SD = .85$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

| ด้านความรับผิดชอบ | ระดับแรงจูงใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|---|---------------|---------------|---------------|-------------|-----------|-----|----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง | 23 (16.79) | 85 (62.04) | 27 (19.71) | 2 (1.46) | 2.94 | .65 | มาก | 1 |
| 2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ท่านปฏิบัติงานอยู่เสมอ | 22 (16.06) | 79 (57.66) | 33 (24.09) | 3 (2.19) | 2.88 | .69 | มาก | 2 |
| 3. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ท่านดำเนินการ | 16 (11.68) | 71 (51.82) | 45 (32.85) | 5 (3.65) | 2.72 | .72 | มาก | 3 |
| ภาพรวม | | | | | 2.84 | .53 | มาก | |

จากตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.84, SD = .53$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.94, SD = .65$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ท่านปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88, SD = .69$) และผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ท่านดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.72, SD = .72$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า

| ด้านความก้าวหน้า | ระดับแรงจูงใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|---|---------------|---------------|---------------|--------------|-----------|-----|----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ | 13 (9.49) | 80 (58.39) | 38 (27.74) | 6 (4.38) | 2.73 | .69 | มาก | 2 |
| 2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ เช่น การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน | 18 (13.14) | 76 (55.47) | 33 (24.09) | 10 (7.30) | 2.74 | .78 | มาก | 1 |
| ภาพรวม | | | | | 2.74 | .62 | มาก | |

จากตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.74, SD = .62$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ท่านได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ เช่น การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.74, SD = .78$) และท่านได้รับการเลื่อนขั้นขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.73, SD = .69$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

| ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต | ระดับแรงจูงใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|-----|----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาส และสนับสนุนให้ท่านได้เข้ารับ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิและความรู้ | 16 (11.68) | 72 (52.55) | 35 (25.55) | 14 (10.22) | 2.66 | .82 | มาก | 3 |
| 2. ท่านได้รับโอกาสในการ พิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน | 18 (13.14) | 70 (51.09) | 42 (30.66) | 7 (5.11) | 2.72 | .75 | มาก | 2 |
| 3. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาส ให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน | 22 (16.06) | 78 (56.93) | 28 (20.44) | 9 (6.57) | 2.82 | .78 | มาก | 1 |
| ภาพรวม | | | | | 2.73 | .68 | มาก | |

จากตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.73, SD = .68$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องหน่วยงาน ของท่านเปิด โอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.72, SD = .78$) รองลงมา คือ ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาให้เลื่อน ตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.72, SD = .75$) และหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสและ สนับสนุนให้ท่านได้เข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.66, SD = .82$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

| ด้านนโยบายและการบริหาร | ระดับแรงจูงใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|---|---------------|---------|---------|------------|-----------|-----|----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนด นโยบายและระเบียบในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนที่ทำให้ท่าน ทำงานได้สะดวกและประสบ ความสำเร็จ | 20 | 83 | 30 | 4 | 2.87 | .68 | มาก | 1 |
| | (14.60) | (60.58) | (21.90) | (2.92) | | | | |
| 2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย หรือแนวทางการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน | 10 | 83 | 37 | 7 | 2.70 | .68 | มาก | 2 |
| | (7.30) | (60.58) | (27.01) | (5.11) | | | | |
| ภาพรวม | | | | | 2.78 | .61 | มาก | |

จากตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.78, SD = .61$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่อง หน่วยงานของ ท่านมีการกำหนดนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวก และประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87, SD = .68$) และท่านมีส่วนร่วมในการเสนอ ความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.70, SD = .68$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

| ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา | ระดับแรงจูงใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|---|---------------|---------|---------|------------|-----------|-----|----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. หน่วยงานของท่านมีการ จัดลำดับสายการบังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน | 38 | 72 | 21 | 6 | 3.04 | .78 | มาก | 1 |
| | (27.74) | (52.55) | (15.33) | (4.38) | | | | |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการบริหาร จัดการที่สามารถจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน | 22 | 69 | 40 | 6 | 2.78 | .76 | มาก | 2 |
| | (16.06) | (50.36) | (29.20) | (4.38) | | | | |
| ภาพรวม | | | | | 2.91 | .71 | มาก | |

จากตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91, SD = .71$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่อง หน่วยงานของท่านมีการจัดลำดับสายการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.04, SD = .78$) และหน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการที่สามารถจูงใจในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.78, SD = .76$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | ระดับแรงงใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|--|---------------|---------------|---------------|-------------|-----------|-----|----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชาดึงใจสอนงาน และช่วยแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ภายใ้ความเหมาะสม | 22 (16.06) | 83 (60.58) | 25 (18.25) | 7 (5.11) | 2.88 | .73 | มาก | 1 |
| 2. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมาย งานอย่างยุติธรรม | 26 (18.98) | 71 (51.82) | 34 (24.82) | 6 (4.38) | 2.85 | .77 | มาก | 2 |
| ภาพรวม | | | | | 2.87 | .70 | มาก | |

จากตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงงใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.87, SD = .70$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชา ดึงใจสอนงาน และช่วยแนะนำแนวทางที่ถูกต้องภายใ้ความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.88, SD = .73$) และผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.85, SD = .77$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

| ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา | ระดับแรงจูงใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|---|---------------|---------------|---------------|----------------|-----------|-----|-------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชาเชื่อฟัง คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เป็นอย่างดี | 29 (21.17) | 82 (59.85) | 23 (16.79) | 3 (2.19) | 3.00 | .69 | มาก | 2 |
| 2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพ ต่อผู้บังคับบัญชา | 27 (19.71) | 88 (64.23) | 18 (13.14) | 4 (2.92) | 3.00 | .67 | มาก | 1 |
| ภาพรวม | | | | | 3.00 | .63 | มาก | |

จากตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$, $SD = .63$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชา ให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$, $SD = .67$) และผู้บังคับบัญชาเชื่อฟัง คำแนะนำของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$, $SD = .69$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน | ระดับแรงจูงใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|---|---------------|-----|------|----------------|-----------|-----|-------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| 1. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี และสามารถไว้วางใจ ซึ่งกันและกันได้ | 29 | 82 | 23 | 3 | 3.00 | .69 | มาก | 2 |
| 2. บุคลากรในหน่วยงานมีความ สามัคคีปรองดอง มีบรรยากาศใน การทำงานที่ดี | 27 | 88 | 18 | 4 | 3.00 | .67 | มาก | 1 |
| ภาพรวม | | | | | 2.97 | .71 | มาก | |

จากตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.97, SD = .71$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่อง บุคลากร ในหน่วยงานมีความสามัคคีปรองดอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00, SD = .67$) และท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี และสามารถไว้วางใจ ซึ่งกันและกันได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00, SD = .69$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน

| ด้านสภาพการทำงาน | ระดับแรงงูใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|--|--------------|-----|------|------------|-----------|-----|----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. สถานที่ทำงานจัดแบ่งเป็น สัดส่วนเหมาะสมและมีบรรยากาศ ในการทำงานที่ดี | 28 | 69 | 21 | 19 | 2.77 | .93 | มาก | 2 |
| 2. มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอ ต่อการใช้งาน | 24 | 72 | 29 | 12 | 2.79 | .84 | มาก | 1 |
| ภาพรวม | | | | | 2.78 | .84 | มาก | |

จากตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงงูใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.78, SD = .84$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงงูใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่อง มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.79, SD = .84$) และสถานที่ทำงานจัดแบ่งเป็น สัดส่วนเหมาะสมและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.77, SD = .93$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | ระดับแรงจูงใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|--|---------------|---------------|---------------|-------------|-----------|-----|----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. เงินเดือน/ ค่าจ้าง/ ค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและพฤติกรรม ภายใต้ความเหมาะสมกับปริมาณ งานที่ท่านปฏิบัติ | 25 (18.25) | 77 (56.20) | 32 (23.36) | 3 (2.19) | 2.91 | .71 | มาก | 1 |
| 2. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความ เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน | 19 (13.87) | 76 (55.47) | 39 (28.47) | 3 (2.19) | 2.81 | .69 | มาก | 2 |
| ภาพรวม | | | | | 2.86 | .64 | มาก | |

จากตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.86, SD = .64$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่อง เงินเดือน/ ค่าจ้าง/ ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพฤติกรรมภายใต้ความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.91, SD = .71$) และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.81, SD = .69$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะทางอาชีพ

| ด้านสถานะทางอาชีพ | ระดับแรงงใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|--|---------------|---------------|---------------|-------------|-----------|-----|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร | 36 (26.28) | 84 (61.31) | 15 (10.95) | 2 (1.46) | 3.12 | .65 | มาก | 2 |
| 2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านปฏิบัติ | 48 (35.04) | 76 (55.47) | 13 (9.49) | 0 (0.00) | 3.26 | .62 | มากที่สุด | 1 |
| ภาพรวม | | | | | 3.19 | .57 | มาก | |

จากตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงงใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.19, SD = .57$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.26, SD = .62$) และงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.12, SD = .65$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | ระดับแรงจูงใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|---|---------------|---------------|---------------|-------------|-----------|-----|----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคง ไม่ถูกออกจากราชการได้โดยง่าย | 36 (26.28) | 69 (50.36) | 26 (18.98) | 6 (4.38) | 2.99 | .80 | มาก | 2 |
| 2. หน่วยงานของท่านมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดี | 28 (20.44) | 91 (66.42) | 14 (10.22) | 4 (2.92) | 3.04 | .65 | มาก | 1 |
| ภาพรวม | | | | | 3.01 | .61 | มาก | |

จากตารางที่ 4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01, SD = .61$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่อง หน่วยงานของท่านมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.04, SD = .65$) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคง ไม่ถูกออกจากราชการได้โดยง่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99, SD = .80$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

| ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว | ระดับแรงจูงใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|---|---------------|---------------|---------------|-------------|-----------|-----|----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. การเดินทางระหว่างสถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัย ไม่ไกลกัน | 53 (38.69) | 68 (49.63) | 12 (8.76) | 4 (2.92) | 3.24 | .73 | มาก | 1 |
| 2. ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน | 42 (30.66) | 76 (55.47) | 11 (11.68) | 3 (2.19) | 3.15 | .70 | มาก | 2 |
| ภาพรวม | | | | | 3.19 | .59 | มาก | |

จากตารางที่ 4-18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.19, SD = .59$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การเดินทาง ระหว่างสถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัยไม่ไกลกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24, SD = .73$) และท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.15, SD = .70$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน | \bar{X} | SD | t | Sig. |
|------|-------|-----------|-----|--------|------|
| ชาย | 53 | 2.87 | .43 | -0.774 | .440 |
| หญิง | 84 | 2.93 | .39 | | |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .440 แสดงว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | Df | SS | MS | F | Sig. |
|------------------|-----|--------|------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | .221 | .074 | .445 | .721 |
| ภายในกลุ่ม | 133 | 22.002 | .165 | | |
| รวม | 136 | 22.223 | | | |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า *Sig.* เท่ากับ .721 แสดงว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | <i>Df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|------------------|-----------|-----------|-----------|----------|-------------|
| ระหว่างกลุ่ม | 5 | .424 | .085 | .4510 | .769 |
| ภายในกลุ่ม | 131 | 21.799 | .166 | | |
| รวม | 136 | 22.223 | | | |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า *Sig.* เท่ากับ .769 แสดงว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่
จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

| แหล่งความแปรปรวน | <i>Df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|------------------|-----------|-----------|-----------|----------|-------------|
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | 1.055 | .264 | 1.644 | .167 |
| ภายในกลุ่ม | 132 | 21.168 | .160 | | |
| รวม | 136 | 22.223 | | | |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า *Sig.* เท่ากับ .167 แสดงว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่
จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| แหล่งความแปรปรวน | <i>Df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|------------------|-----------|-----------|-----------|----------|-------------|
| ระหว่างกลุ่ม | 2 | .984 | .492 | 3.103 | .048* |
| ภายในกลุ่ม | 134 | 21.239 | .159 | | |
| รวม | 136 | 22.223 | | | |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า *Sig.* เท่ากับ .048 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=3.103$, $Sig. = 0.48$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least significant difference test) ต่อ พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-24 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | ต่ำกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป |
|-------------------------|-----------|--------------|---------|----------------------|
| | | 2.80 | 2.92 | 3.06 |
| ต่ำกว่า 5 ปี | 2.80 | - | | -0.26* |
| 5-10 ปี | 2.92 | | - | |
| มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป | 3.06 | | | - |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-24 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ค่า *Sig.* เท่ากับ -0.26 แสดงว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4-25 ผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---|--------------------|
| 1. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 3. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 4. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 5. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน | ยอมรับสมมติฐาน |

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ ซึ่งมีองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น 7 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลราพัน องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเจ้า องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเบญจา องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 137 คน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี รวม 2 ปัจจัย 16 ด้าน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังกล่าว ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนมากมีอายุ 25-35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนมากเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า

1. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน
2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน
3. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน
4. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน
5. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ คาริกา ศรีพระจันทร์ (2553) การศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ทั้ง 16 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2550) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลได้รับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้ผลงานสำเร็จ เขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลงาน ซึ่งเป็นตัวเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2550) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลได้รับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่มีส่วนให้การสนับสนุนและยกย่อง ชื่นชมผลงานที่ได้ทำสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ คาริกา ศรีพระจันทร์ (2553) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเกาะกา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ และทำทลายความสามารถ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวรัญญา เดิมกิจชนสาร (2554) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมด้านความรับผิดชอบ มีความเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มักจะได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญให้ต้องปฏิบัติอยู่เสมอ และได้รับมอบอำนาจให้มีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ภายใต้ภารกิจงานและอำนาจหน้าที่ที่มี พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.5 ด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ สมทบ ไสลชัย (2554) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาความรู้ ความสามารถและได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สมัครสอบคัดเลือก สอบแข่งขันในหน่วยงานอื่นที่ตรงกับความรู้ความสามารถ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.6 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของปณิต สิงห์สุขโรจน์ (2554) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. อยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้รับการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ หรือในหน่วยงานที่ทำอยู่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.7 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2550) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลได้รับปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้สามารถทำงาน ได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.8 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของอ้อมอารีย์ ยี่ว่าศรี (2552) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า หากองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีการจัดแบ่งกรอบโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น จัดทำคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสมและชัดเจน ตลอดจนมีการบริหารจัดการ หรือเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาร่วมกันทำงานเป็นทีม ก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.9 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของคาริกา ศรีพระจันทร์ (2553) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามาก อยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า หากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีความรู้สึกว่า ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ตลอดจนมีการให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหาและช่วยเหลือเรื่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.10 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสมทบ ไสลชัย (2554) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลของถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน) อยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่เป็นผู้บังคับบัญชาได้รับการยอมรับและให้ความเคารพเชื่อฟังจากผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เป็นอย่างดี พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะผู้บังคับบัญชาก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.11 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสมทบ ไสลชัย (2554) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลของถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า การที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สามารถติดต่อประสานงานหรือร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้ดี

สามารถไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ ตลอดจนมีความสามัคคีปรองดอง ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานที่เป็นอยู่มีประสิทธิภาพ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.12 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ปณิต สิงห์สุขโรจน์ (2554) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. อยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า หากองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีการจัดแบ่งสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน เหมาะสม มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่าง เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.13 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ นิภา แสงศิริ (2556) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า หากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้รับอัตราเงินเดือน/ ค่าจ้าง/ ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ นั้น เพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.14 ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ นิภา แสงศิริ (2556) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า หากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี รู้สึกว่า งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีเกียรติและ

ได้รับการยอมรับในสังคม สร้างความภูมิใจให้แก่ตนเองและครอบครัว พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.15 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของปณิต สิงห์สุข โรจน์ (2554) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. อยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า หากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี รู้สึกว่า งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและก้าวหน้า สามารถนำพาชีวิตก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่เสี่ยงต่อการถูกให้ออกจากงาน หรือไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงานอีก พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.16 ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของกาทพิทย์ ศิริชมพู (2554) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สรวรค์ จังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า หากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้สึกที่องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นสถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว และรู้สึกมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยนำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างมาทดสอบหาความแตกต่างกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรนต สิงห์สุขโรจน์ (2554) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า พนักงาน อบต. ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า อาจเป็นเพราะในปัจจุบันไม่ว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ต่างก็มีสิทธิเท่าเทียมกัน และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการของท้องถิ่น และปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้มากที่สุด ซึ่งการมีส่วนร่วมนั้น ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภพ กันธิมา (2550) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละงาน การรับสมัครพนักงานเข้ามาปฏิบัติงาน ต้องมีความเหมาะสมกับอายุของผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ได้มีการกำหนดช่วงอายุเป็นมาตรฐาน และปริมาณงานในแต่ละงานก็ไม่แตกต่างกันมาก ภายใต้ันนโยบายและกรอบการทำงาน ที่เป็นแผนงานเดียวกัน จึงทำให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนัญธิดา ประโยชริต (2547) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า อาจเนื่องมาจากปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละสายงาน ซึ่งอาจไม่มีความแตกต่างกันในรายละเอียดมากนัก ความเหมาะสมต่อระดับตำแหน่งตามคุณวุฒิการศึกษาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ตลอดจนความรู้ความสามารถของแต่ละ

สายงานที่กำหนดเป็นมาตรฐาน ส่งผลให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.4 ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของชนัญธิดา ประโยชริศ (2547) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า อาจเป็นเพราะพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสนใจในงานและความเอาใจใส่ในรายละเอียดของกรปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับของวัชระ บุญปลอด (2551) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา ผลการวิจัย พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลา ในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความ เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละบุคคล ตลอดจนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี รายด้าน อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาถึงผลการ ดำเนินงานและการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยจึงเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ จึงจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงนโยบายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตและด้านความก้าวหน้า เพื่อเป็นการกระตุ้น และเสริมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติให้แก่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ต่อไป ดังนี้

1. ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมให้มีระบบ กลไกในการพิจารณาถึงโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและ เสมอภาค
2. ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย สนับสนุนในเรื่องการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ เช่น การให้ได้เข้ารับการศึกษาคู่ในระดับที่สูงขึ้น และการสนับสนุนให้เข้า รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน สัมผัสสอบคัดเลือก สอบแข่งขันในหน่วยงานอื่น ที่ตรงกับความรู้ ความสามารถในสายงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และกระตุ้น ให้พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัย จึงขอเสนอแนะแนวทางเชิงปฏิบัติ ดังนี้

1. ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ภายใต้การพิจารณาอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและ โปร่งใส เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง เลื่อนขั้นค่าตอบแทน ตลอดจน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งต่าง ๆ ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป
2. ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ควรจัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักจะมีระเบียบหลักเกณฑ์ใหม่ ๆ ออกมาเพื่อใช้เป็นแนวทาง ปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยหน่วยงานอาจจัดเอง หรือจัดส่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัด เข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่นที่มีความพร้อมในการดำเนินงาน ตลอดจนมีการสนับสนุนให้ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบระหว่างหน่วยงาน ทั้งที่เหมือนกัน เช่น ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล กับ องค์การบริหารส่วนตำบล หรือระหว่าง เทศบาล กับ เทศบาล เป็นต้น และอาจศึกษาวิจัยที่เป็นหน่วยงานที่แตกต่างกัน เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรืออาจศึกษาในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในจังหวัดจันทบุรี เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาปรับปรุงหรือพัฒนาหาแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานส่วนท้องถิ่นต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
3. ในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้ แต่ศึกษาในลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาทัศนคติ ความคิดเห็นและปัญหาที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- กัญจนนา รัชฎญาหาร. (2554). *แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- กัญญาพัชร นรกร. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาทิพย์ ศิริชมพู่. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอไพศวรรค์ จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิจฐเขต ไกรवास และ โกวิท กระจำง. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางรัฐประศาสนศาสตร์*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- เกศินี ทิปประสาน. (2539). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน. (2557). เข้าถึงได้จาก www.ramphan.thmy.com
- จันทร์ ชุ่มเมืองปึก. (2546). *แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าการ์ป.
- จิตรลดา พัดเย็น. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง: กรณีศึกษา กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนัญธิดา ประโยชริศ. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชูยศ ศรีวรจันท์. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- คาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). *องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะกา จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- เต็มศักดิ์ ทวณิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เทพพนม เมืองแมน. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิภา แสงศิริ. (2553). *แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปณิต สิงห์สุขโรจน์. (2555). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
- วรรณิ ลีอักษร. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. สงขลา: งานส่งเสริมการผลิตตำรา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วรัญญา เตมิกิจชนสาร. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชระ บุญปลอด. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศรีอนันต์ สีดางาม. (2550). *แรงจูงใจและผลสำเร็จของงานของพนักงานส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลมังสาหาร*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. ปรินญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัทออคิเทพ จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2540). *การบริหารงานทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สมทบ ไสลชัย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สมพร สิงห์ชัย, ดวงคำ สร้างมรณีย์ และวงศ์ธีรวิ สุวรรณิน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตากูกา จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 2(1), 45-52.
- สังจา เสวกเสนีย์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์บริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ระยอง.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอท่าใหม่. (2557 ก). *พื้นที่การปกครอง*. จันทบุรี: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอท่าใหม่.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอท่าใหม่. (2557 ข). *สรุปข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2557*. จันทบุรี: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอท่าใหม่.
- สุกัญญา กำจร. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุภพ กันธิมา. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2543). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุสรณ์ ทองสำราญ. (2541). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ชรรมนิติ.
- อรรถพล สีหนาง. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อรรถสิทธิ์ มณีประ. (2550). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระดับผู้บริหาร: กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อ้อมอารีย์ ชีวาศรี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, (3)2, 57-66.
- อัชรี หล่อเหลี่ยม. (2555). *แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรภาครัฐ กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Luthan, F. (1977). *Organizational behavior* (2nd ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.
- Maslow, A.H. (1970) *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการนำมาประกอบการศึกษาปัญหาพิเศษของ
นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัย
ในเชิงวิชาการ เท่านั้น และผลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะก่อให้เกิดแนวทางที่เป็น
ประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในหน่วยงาน
ของท่านต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้จะไม่เปิดเผยหรือนำเสนอเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอ
ผลในภาพรวม การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน
แต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันและ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการวิจัย

4. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าใหม่
จังหวัดจันทบุรี เท่านั้น

5. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงและโปรดตอบคำถามทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 25-35 ปี
 3. 36-45 ปี 4. มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ประถมศึกษา 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. 4. อนุปริญญา/ ปวส.
 5.ปริญญาตรี 6. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

1. พนักงานส่วนตำบล 2. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
 3. ลูกจ้างประจำ 4. พนักงานจ้างตามภารกิจ
 5. พนักงานจ้างทั่วไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5-10 ปี
 3. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้ ซึ่งท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี | ระดับความคิดเห็น | | | |
|--|------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด (4) | เห็นด้วย มาก (3) | เห็นด้วย น้อย (2) | เห็นด้วย น้อยที่สุด (1) |
| ปัจจัยจูงใจ | | | | |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน | | | | |
| 1.1 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบ ผลสำเร็จ | | | | |
| 1.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลา และเป็นที่น่าพอใจ | | | | |
| 1.3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการ ทำงานให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี | | | | |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | | | | |
| 2.1 ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วม ต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน | | | | |
| 2.2 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่อง จากผู้บังคับบัญชา | | | | |
| 2.3 เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชม ผลงานที่ท่านได้ทำสำเร็จ | | | | |
| ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ | | | | |
| 3.1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ที่ปฏิบัติอยู่ | | | | |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี | ระดับความคิดเห็น | | | |
|--|------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด (4) | เห็นด้วย มาก (3) | เห็นด้วย น้อย (2) | เห็นด้วย น้อยที่สุด (1) |
| 3.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานใหม่ ๆ ที่เกิดความท้าทาย น่าสนใจ ให้ต้องลงมือทำ | | | | |
| 3.3 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องทำ ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว | | | | |
| ด้านความรับผิดชอบ | | | | |
| 4.1 ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ ในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง | | | | |
| 4.2 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่สำคัญและ เร่งด่วนให้ท่านปฏิบัติงานอยู่เสมอ | | | | |
| 4.3 ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ท่านดำเนินการ | | | | |
| ด้านความก้าวหน้า | | | | |
| 5.1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น | | | | |
| 5.2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้เพิ่มขึ้น จากงานที่ทำ เช่น การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ฯลฯ | | | | |
| ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต | | | | |
| 6.1 หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการเลื่อน ขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม | | | | |
| 6.2 ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาให้เลื่อน ตำแหน่งงาน | | | | |
| 6.3 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้เข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะหรือความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน | | | | |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด (4) | เห็นด้วย มาก (3) | เห็นด้วย น้อย (2) | เห็นด้วย น้อยที่สุด (1) |
| ปัจจัยค้ำจุน | | | | |
| ด้านนโยบายและการบริหาร | | | | |
| 7.1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย และระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนที่ทำให้ ให้ท่านทำงานได้สะดวกและประสบความสำเร็จ | | | | |
| 7.2 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน | | | | |
| ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา | | | | |
| 8.1 หน่วยงานของท่านมีการจัดลำดับสายการ บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน | | | | |
| 8.2 หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ ที่สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมทำงาน เป็นทีม เพื่อองค์กร | | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | | | | |
| 9.1 ผู้บังคับบัญชาดังใจสอนงาน และช่วยแนะนำ แนวทางที่ถูกต้องภายใต้ความเหมาะสม | | | | |
| 9.2 ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่าง ยุติธรรม | | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | |
| 10.1 ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังคำแนะนำของ ผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่อง อื่น ๆ เป็นอย่างดี | | | | |
| 10.2 ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพต่อ ผู้บังคับบัญชา | | | | |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด (4) | เห็นด้วย มาก (3) | เห็นด้วย น้อย (2) | เห็นด้วย น้อยที่สุด (1) |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | |
| 11.1 ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และสามารถไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ | | | | |
| 11.2 บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคีปรองดอง ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน | | | | |
| ด้านสภาพการทำงาน | | | | |
| 12.1 สถานที่ทำงานจัดแบ่งเป็นสัดส่วนเหมาะสม และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี | | | | |
| 12.2 มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | | | | |
| ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | | | | |
| 13.1 เงินเดือน/ ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและคุณธรรม ภายใต้อาชีพที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ | | | | |
| 13.2 สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน | | | | |
| ด้านสถานะทางอาชีพ | | | | |
| 14.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร | | | | |
| 14.2 ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านปฏิบัติ | | | | |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | | | | |
| 15.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มั่นคง ไม่ถูกออกจากราชการได้โดยง่าย | | | | |
| 15.2 หน่วยงานของท่านมีภาพพจน์และชื่อเสียงดี | | | | |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด (4) | เห็นด้วย มาก (3) | เห็นด้วย น้อย (2) | เห็นด้วย น้อยที่สุด (1) |
| ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว | | | | |
| 16.1 การเดินทางระหว่างสถานที่ทำงานของท่าน กับที่พักอาศัยไม่ไกลกัน | | | | |
| 16.2 ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน และการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน | | | | |

◊ ◊ ขอขอบคุณทุกท่านที่ร่วมตอบแบบสอบถาม ◊ ◊