

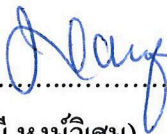
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ชนิษฐา แพงพุก

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ขนิษฐา แพงพุก ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

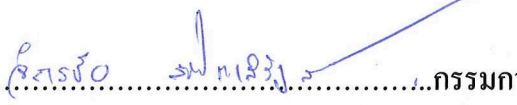
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธารเสนา)

วันที่.....10.....เดือน.....เมษายน.....พ.ศ.....2560.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สุณี หงษ์วิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณอาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ดร.นคร ละลอกน้ำ หัวหน้าภาค

วิชานวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ รวมถึง ดร.กิจฐเขต ไกรवास ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต และดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ที่ให้คำชี้แนะ

ในการดำเนินงานวิจัย ตลอดจน นางสาวโชติกา คงพลีว เพื่อนร่วมรุ่นกลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

ปี พ.ศ. 2558 รุ่น 11-1 ภาคคำ นางสาวกัญญ์ชนกร บุษทอง นักพัฒนาชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง และนางอนุตรา สุขศิริบรรกุล นิตกร องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง ตลอดจน

ผู้ที่มีได้กล่าวนาม ที่คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสมหวัง แพงพุก คุณแม่สุพาพร แพงพุก ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา และขอขอบคุณ คุณธงชัย สลับศรี ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนการศึกษาแก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแต่บุพการี บูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาตราบนานเท่านานนี้

ชนิษฐา แพงพุก

58930079: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; ปร.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ชื่อนิษฐา แพงพุก: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี (WORK MOTIVATION AMONG EMPLOYEES
WORKING FOR SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN AMPHOE
PANTHONG, CHON BURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุณี หงษ์วิเศษ, ปร.ด.
101 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม
เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจาก
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้น จำนวน 138 คน
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ (t-test) การ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ
เชฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วน
ตำบลที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมี
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในทางตรงข้ามพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี
รายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

58930079: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MOTIVATION/ PERFORMANCE/ ORGANIZATION'S STAFF

KHANITTA PANGPUK: WORK MOTIVATION AMONG EMPLOYEES
WORKING FOR SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN AMPHOE
PANTHONG, CHON BURI PROVINCE. ADVISOR: SUNEE HONGWISSET, Ph.D. 101 P.
2017.

The purposes of this study were to investigate a level of work motivation among employees working for sub-district administrative organizations in Amphoe Panthong, Chon Buri Province and to compare the level of work motivation as classified by gender, age, amount of income, educational level, current position, and work length. The data were collected from 138 employees working for sub-district administrative organizations in Amphoe Panthong, Chon Buri Province. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, stand deviation, t-test, and One-way ANOVA. The test of Scheffe was also administered to test the differences between pairs.

The results of this study revealed that the level of work motivation among employees working for sub-district administrative organizations in Amphoe Panthong, Chon Buri Province was at a very good level. While the aspect of work motivation in relation to work environment was rated at a high level, the one relating to job advancement was rated at a low level. In addition, based on the results from the comparisons, it was shown that there were no statistically significant differences in the level of work motivation among the subjects who had different gender, age, educational level, current position, and work length. Finally, a statistically significant difference was found in the level of work motivation among the subjects who had different amount of income at a significant level of .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ข้อมูลพื้นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากร.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
เกณฑ์การแปลผล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	45
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี.....	49
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	60
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
สรุปผลการวิจัย.....	81
อภิปรายผล.....	84
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	101

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	สรุปตัวแปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 39
3-1	สรุปจำนวนพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี (เฉพาะพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ)..... 41
4-1	จำนวน ร้อยละ และอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ..... 46
4-2	จำนวน ร้อยละ และอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ..... 46
4-3	จำนวน ร้อยละ และอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา..... 47
4-4	จำนวน ร้อยละ และอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้..... 47
4-5	จำนวน ร้อยละ และอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน..... 48
4-6	จำนวน ร้อยละ และอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน..... 48
4-7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงาน..... 49
4-8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน..... 50
4-9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..... 51
4-10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ..... 52
4-11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่..... 53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร.....	54
4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	55
4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	56
4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	57
4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล.....	58
4-17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมและรายด้าน.....	59
4-18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	60
4-19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	62
4-20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	64
4-21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้.....	67
4-23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ด้านภาพรวม.....	69
4-24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ด้านลักษณะของงาน..	70
4-25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	71
4-26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ด้านความรับผิดชอบ..	72
4-27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	73
4-28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ด้านนโยบายและการบริหาร.....	74
4-29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่คู่.....	75
4-30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน.....	76
4-31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..	77
4-32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-33 สรุปสมมติฐานการวิจัย.....	80

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการปกครองประเทศ และเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน สามารถเข้าถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน ในการบริหารงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องคำนึงถึง คือ ศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรอันมีค่า เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้ บุคลากรยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าและเสถียรภาพขององค์กร การที่จะกระทำการกิจการหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน จึงต้องพัฒนาให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญ และที่สำคัญจะอย่างไร ให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้น ปฏิบัติหน้าที่ในการบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

การพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้น มีสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของความสำเร็จก็คือ ผลการปฏิบัติที่ดี มีคุณภาพ อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง มีความพึงพอใจในการทำงาน กระตือรือร้น ทุ่มเทให้กับองค์กร และมีความสุขในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะดีมาน้อยเพียงใดนั้น สิ่งสำคัญที่มีผลต่อการทำงานและช่วยให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน ก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation at work) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ มีผลการปฏิบัติงานดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2545, หน้า 85)

แรงจูงใจที่ดีหากสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทุกคนแล้ว ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานของบุคคลนั้นๆ เป็นผลงานที่มีคุณภาพซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จและอนาคตขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องเร่งสร้าง “แรงจูงใจ” เพื่อก่อให้เกิด “จิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ” บวกกับ “จิตสำนึกแห่งคุณภาพ” ให้เกิดขึ้นในจิตใจของพนักงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในด้านความมั่นคง ชื่อเสียงขององค์กร การยอมรับและไว้วางใจองค์กร (สิริภัทร์ วงศ์ธีรุตม์, 2546, หน้า 36) ความแตกต่างกันของบุคคล ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างกัน

เช่น การรับรู้ การเรียนรู้ และการจูงใจ เป็นต้น ผู้บริหารที่มีศักยภาพและเป็นผู้บริหารมืออาชีพยอมให้ความสำคัญและสนใจในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร (จรัญ น้าพา, 2554, หน้า 2)

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะจากการที่องค์กรมีการแข่งขันกันมากขึ้น ทำให้ไม่คำนึงถึงความรู้สึกทางด้านจิตใจ ตลอดจนการคิดหาวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งทำให้เสถียรภาพและความเป็นปึกแผ่นของหน่วยงานจะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้น องค์กรจึงต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน (กาญจนา ตีร์รัตน์, 2549, หน้า 2) แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร และมีความจำเป็นต่อการบริหารทุนทางปัญญา แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยของระดับความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จและแรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการทำงานให้สำเร็จ บุคลากรที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) อย่างแนบแน่น ความพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนจะต้องทำให้สำเร็จ ความพอใจในการทำงานอาจมีผลมาจากลักษณะทางกายภาพและสังคมในที่ทำงาน ยิ่งพนักงานมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีมากเท่านั้น (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 215)

อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ประเภทที่ 1 องค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ประกอบด้วย 1) องค์กรบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง 2) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า 3) องค์กรบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะขะ 4) องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ 5) องค์กรบริหารส่วนตำบลบางนาง และประเภทที่ 2 องค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ประกอบด้วย 1) องค์กรบริการส่วนตำบลโคกขี้หนอน 2) องค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก 3) องค์กรบริหารส่วนตำบลหน้าประตู มีการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กร ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม ซึ่งการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล บุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งในพื้นที่อำเภอพานทอง พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตอุตสาหกรรม บางส่วนอยู่ในเขตเกษตรกรรม ทำให้การบริหารและการพัฒนาแตกต่างกันไป ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน องค์กรบริหารส่วนตำบลจึงมีความจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามบริบทของแต่ละพื้นที่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี นอกจากมีการบริหารงานของแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกันแล้ว ยังต้องมีการพัฒนาบุคลากรของแต่ละองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ ซึ่งบางองค์กรอาจประสบปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรได้หลายสาเหตุด้วยกัน เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ไม่เป็นธรรม การเมือง 2 ฝ่าย การถูกผู้บังคับบัญชาเพ่งเล็ง การถูกวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของแต่ละบุคคล ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวเหล่านั้น อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษา คาดว่า จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

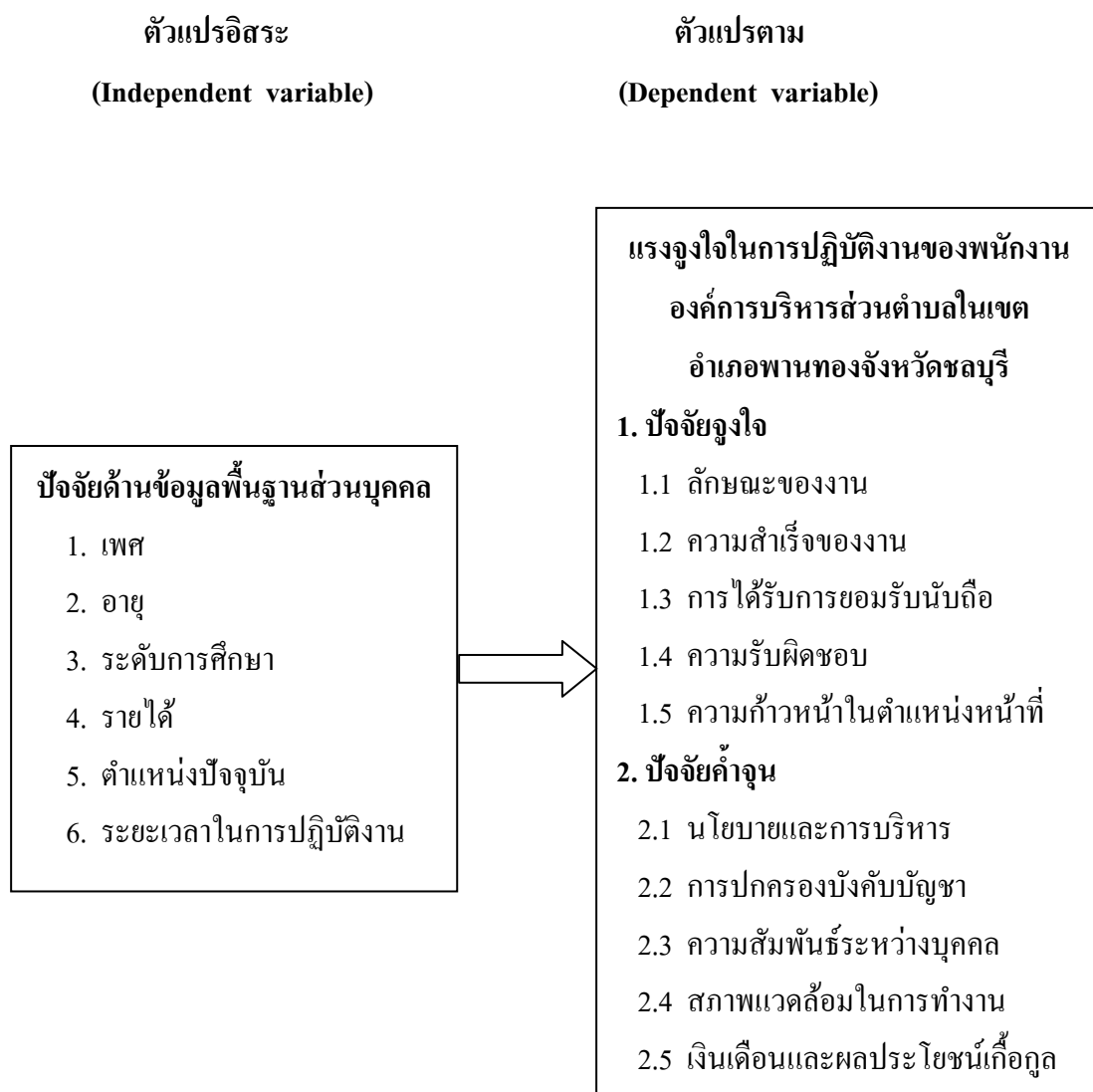
สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (n.d. อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2551, หน้า 163-168) และปรับมาเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
2. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลได้

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยทำการเลือกตัวแปรเพื่อศึกษาตามลักษณะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี และผู้วิจัยมุ่งศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (n.d. อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2551, หน้า 163-168) และปรับมาเป็นกรอบแนวคิด โดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

ตัวแปรตาม (Dependent variable)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

1. ปัจจัยจูงใจ
 - 1.1 ลักษณะของงาน
 - 1.2 ความสำเร็จของงาน
 - 1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
2. ปัจจัยค้ำจุน
 - 2.1 นโยบายและการบริหาร
 - 2.2 การปกครองบังคับบัญชา
 - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

ปัจจัยด้านข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. รายได้
5. ตำแหน่งปัจจุบัน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตด้านประชากรวิจัย: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามประเภทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 116 คน และลูกจ้างประจำจำนวน 22 คน (ข้อมูลจาก: สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ณ วันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2560)

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษาวิจัย: ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยในระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559 ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า 3) องค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะขะ 4) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ 5) องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง 6) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน 7) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก และ 8) องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าประดู่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation or satisfiers factors) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน โดยตรงและสร้างความรู้สึที่ดีกับงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ปฏิบัติได้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ

2. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความคาดหวังเมื่อปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหา และดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

3. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการแสดงความยินดีจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมาย

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ พานทอง จังหวัดชลบุรี ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอิสระ และตัดสินใจใน การดำเนินงาน ได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง เช่น สนับสนุน ให้พนักงาน ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะ สร้างความพอใจในงานที่ทำ ถ้าหากพนักงานได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ ก็จะเป็น การสร้างความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของ ผู้บริหาร ที่มีความชัดเจน การดูแลเอาใจใส่ การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ ในการบังคับบัญชามีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความรัก ความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่อำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงาน เช่น อาคาร ห้องทำงาน รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกสบายใน การปฏิบัติงาน

5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมถึง ผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลบิดา มารดา คู่สมรส บุตร ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตรที่ สามารถนำมาเบิกได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ เพื่อมาเป็นแรงผลักดัน ใ้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จึงต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่อง นั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ

ความสำคัญของการจูงใจ

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น การกิน การพักผ่อน การขับถ่าย และพฤติกรรมส่วนใหญ่จะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิด การสนองความต้องการพื้นฐานทางกาย ให้สมดังความต้องการนั้น ๆ มนุษย์เราจะมีวิธีการในการที่หาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้น เพราะฉะนั้นการศึกษาแรงจูงใจ จึงจำเป็นที่จะช่วยให้เราได้เข้าถึงพฤติกรรม และวิธีการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม ไปในทิศทางที่ต้องการ

การจูงใจคนในการทำงาน (Work motivation)

ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการจูงใจให้คนทำงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ในสภาพปกติของงานต่าง ๆ โดยตัวของมันเองจะเป็นสิ่งที่ไม่น่าสนใจและไม่ค่อยทำทหายหรือจูงใจคนมากนัก งานต่าง ๆ ในสายตาของคนงานจะไม่ใช่สิ่งที่น่าสนใจเท่าใด และเป็นสิ่งที่จำเจที่น่าเบื่อ งานเหล่านั้นก็ยังคงจำเป็นต้องมีการทำให้เสร็จสิ้นไปด้วยดี การจูงใจคนทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำเพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้

การจูงใจคนในการทำงานจะมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดและสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ที่จะให้องค์กรสามารถมีข้อที่ได้เปรียบในทางต่าง ๆ จากความมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่องค์กรจะทำได้

งานที่จะต้องกระทำในการจูงใจก็คือ การพยายามให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่คนงานตามที่คนงานต้องการอันเป็นวัตถุประสงค์ส่วนตัวบุคคล ในขั้นแรกผู้บริหารจะต้องพยายามประสานหรือปรับเป้าหมายส่วนตัวบุคคลให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กรเสมอ ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้คนงานมีผลประโยชน์ร่วมในผลประโยชน์ขององค์กร และในเมื่อเขาได้เห็นหนทางที่จะได้รับผลประโยชน์หรือได้รับการตอบสนองตรงกับความต้องการของเขาแล้ว การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบก็ควรจะเป็นไปอย่างดีที่สุด

ในการจูงใจคนงานนั้น ผู้บริหารจะมีโอกาสเลือกใช้สิ่งต่าง ๆ หรือสื่อต่าง ๆ ได้หลายอย่างแตกต่างกันไป การตอบสนองโดยให้สิ่งหรือสื่อที่ผิดไปจากความต้องการของคนงานที่มีอยู่ย่อมจะไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของเขาได้ขวัญกำลังใจของคนงานก็จะไม่ดี ผลผลิตก็จะไม่สูงขึ้นหรืออาจต่ำลงก็ได้ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าหากการตอบสนองได้ถูกต้องแล้ว ความพอใจย่อมเกิดขึ้นแก่คนงาน พฤติกรรมในหน้าที่งานก็จะแสดงออกในทางที่ดีและมีผลทำให้ผลผลิตดีขึ้นด้วย

ลักษณะของแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตใจที่ผลักดันให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนเกิดผลสำเร็จถูกต้องตามทิศทางที่ต้องการ การจูงใจเมื่อพิจารณาแยกแยะแล้วจะมีลักษณะที่สำคัญอยู่ 2 ประการ

1. มีการกระตุ้นหรือการเร้า (Energizing)

บุคคลจะมีความต้องการ ซึ่งความต้องการทำให้สภาวะของร่างกายเกิดความไม่สมดุล เมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุลก็จะทำให้เกิดแรงขับ (Drives) ที่จะกำหนดทิศทางเพื่อแสดงพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมายที่จะตอบสนองต่อความต้องการนั้น ๆ

2. มีแนวทาง (Directing)

การจูงใจจะเป็นสิ่งช่วยชี้แนวทางให้ร่างกายกระทำหรือแสดงพฤติกรรมหรือบอกแนวทางของพฤติกรรม เช่น การให้รางวัลและการลงโทษเป็นเครื่องชี้บอกแนวทางให้บุคคลว่าควรประพฤติปฏิบัติตัวอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่จะได้รับรางวัลหรือการได้รับการลงโทษ

ในเรื่องของลักษณะการจูงใจนี้มีสิ่งที่สำคัญบางประการที่ควรจะต้องทำความเข้าใจให้มากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่นอกเหนือเหตุผลอันไม่อาจจะคาดการณได้เลย ซึ่งได้แก่ปัจจัยดังนี้

1. การจูงใจเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน (Complexity) มีตัวปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หลายประการที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ปัจจัยหรือตัวแปรเหล่านั้น ไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กัน อย่างเห็นได้ชัดและเป็นการยากที่จะเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหรือตัวแปรเหล่านั้น แต่ปัจจัยหรือตัวแปรที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนไป ก็จะมีผลต่อบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันไปแล้วแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. การจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Changeable) การจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ทุกขณะเวลาหรือทุกโอกาสที่เอื้ออำนวยให้ ขึ้นอยู่กับสถานะเหตุการณ์ที่เข้ามากระทบหรือเกี่ยวข้องกับ การจูงใจของบุคคล จึงมีการเปลี่ยนแปลงได้ไม่เพียงแต่ด้านวัตถุอย่างเดียวนั้น แต่ยังรวมไปถึงมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิด อารมณ์ และด้านการทำงานด้วย

3. การจูงใจมีมากมายหลายชนิด (A variety of motivation) ในการบริหารแบบดั้งเดิม คิดว่าการจูงใจของคนก็โดยการใช้เงินเป็นเครื่องล่อใจในการทำงานและเพิ่มผลผลิตแต่ท้ายที่สุด ผลผลิตก็ไม่ได้เพิ่มขึ้นเลย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจูงใจด้วยเงินแม้จะเป็นสิ่งสำคัญแต่ก็ไม่ใช่ว่าปัจจัยตัวเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ยังต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ อีกด้วย เช่น การให้สวัสดิการ การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วม เป็นต้น

4. การจูงใจบางครั้งบุคคลเรามีได้ตระหนักถึงเรื่องการจูงใจเลย (Indifference toward motivation) การจูงใจเป็นเรื่องที่เราไม่สามารถเข้าใจและอธิบายให้เห็นภาพได้ว่าอย่างนี้เป็น การจูงใจอย่างนั้นไม่ใช่การจูงใจ เพราะการจูงใจเป็นความรู้สึกที่มีอยู่ในตัวของคนคนนั้น บางครั้งคนเราบางคนอาจจะรู้สึกถึงซึ่งแรงจูงใจของตัวเองหรืออาจจะไม่ทราบเลยก็ได้ จึงเป็นการยากที่จะอธิบาย ชี้ชัดลงไปได้ว่าอย่างนี้เป็น การจูงใจ เพราะขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคล

5. การจูงใจหรือมูลเหตุของคนแตกต่างกัน (Cause of different motivation) บุคคล อาจจะได้รับการจูงใจที่เหมือนกันแต่การจะรู้ถึงการจูงใจอาจจะแตกต่างกัน คนหนึ่งอาจมองเห็นว่า เป็นการจูงใจ แต่อีกคนหนึ่งกลับมองตรงกันข้ามว่าไม่ได้เป็นการจูงใจเลยก็ได้ ทั้งนี้อาจจะเกิดจาก ประสบการณ์ที่แต่ละคนนั้นได้รับมาแตกต่างกันไป จึงเป็นผลให้การจูงใจแตกต่างกันไปด้วย แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก (Intrinsic and extrinsic motivation)

แรงจูงใจ (Motives) คือ สภาวะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมใด ๆ หรือแสดงซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึงจุดหมายที่ได้วางไว้ แรงจูงนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือสิ่งเร้าภายนอก และยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้น การที่บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม จึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าเกิดจากแรงจูงใจสิ่งใด โดยเฉพาะพฤติกรรมบางอย่างของบุคคลอาจเป็นผลมาจากการกระตุ้น หรือการจูงใจของสิ่งเร้า

หรือความต้องการหลาย ๆ ชนิดพร้อม ๆ กัน จึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Motive intrinsic) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคล เกิดขึ้นมาเองจากความต้องการทางกายและเป็นผลกระทบมาจากสิ่งแวดล้อมหรือสังคมภายนอก แรงจูงใจแบบนี้จะแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งเราอาจเรียกอีกอย่างว่าแรงจูงใจส่วนบุคคลโดยเฉพาะ ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความคาดหวังของแต่ละบุคคล เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Motive extrinsic) แรงจูงใจภายนอกเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นตัวคอยกระตุ้น รวมทั้งการถูกหล่อหลอมจากวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ และค่านิยมของสังคม ได้แก่ อำนาจ เกียรติยศ ความต้องการความรัก ความต้องการนับถือ ยกย่องจากสังคม ความสำเร็จ การแข่งขัน สภาพและบรรยากาศของการทำงาน

องค์ประกอบที่มีผลต่อการจูงใจ (Factor in motivation effect)

พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่ได้แสดงออกมานั้น ล้วนมีสาเหตุเนื่องมาจากแรงจูงใจ แรงจูงใจในการที่จะนำพฤติกรรมข้อมก่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล (Nature of individual) บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมของคนแตกต่างกันไป พฤติกรรมนั้นจะมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนที่ไม่เหมือนกัน จะแตกต่างกันไปตามลักษณะของการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ได้รับมา ซึ่งคุณลักษณะที่ทำให้ธรรมชาติของแต่ละบุคคลแตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1.1 แรงขับ (Drive) แรงขับของบุคคลจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันไป แรงขับจึงเป็นสถานะที่เกิดจากความไม่สมดุลของอินทรีย์ภายในร่างกายของมนุษย์ เนื่องจากการขาดสภาวะความสมดุลในร่างกาย ส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะปรับหรือทำให้อินทรีย์ภายในร่างกายเกิดความสมดุลให้ได้

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลใจจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มบุคคล ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความวิตกกังวลใจจะมีผลต่อการเรียนรู้หรือการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ทำให้บุคคลที่มีความวิตกกังวลใจเกิดการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ช้าหรือยากกว่าบุคคลที่ไม่ค่อยวิตกกังวลใจและมีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่ด้อยประสิทธิภาพ

2. สภาพการณ์ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อม (Situation of environment) สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันย่อมเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมของแต่ละสังคม สภาพภูมิประเทศ ความเจริญของอารยธรรม ก็มีส่วนส่งเสริมพัฒนาการในด้านแรงจูงใจให้แตกต่างกัน ได้เช่นเดียวกัน ลักษณะสถานการณ์ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

2.1 การแข่งขัน (Competition) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความปรารถนาหรือมีความต้องการจะกระทำให้ตนเองมีสภาพการณ์และสถานภาพที่ดีหรือสูงขึ้นกว่าเดิม

2.2 ความร่วมมือร่วมใจ (Participation) ความร่วมมือร่วมใจของบุคคลเป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ไปในแนวทางของกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ จะทำให้บุคคลนั้น มีลักษณะพฤติกรรมเป็นแบบประนีประนอม ช่วยเหลือร่วมมือมีความสามัคคีพร้อมเพรียงในการทำงาน เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จได้ตามความมุ่งมาดปรารถนา

2.3 การตั้งเป้าหมายในชีวิต (Aim of life) การตั้งเป้าหมายในชีวิตเป็นแรงจูงใจในการที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ พยายามที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้

2.4 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต มีความมานะไม่รู้สึกท้อถอยในการทำงาน มีความหวังเพื่อหาหนทางไปสู่เป้าหมายที่ตั้งความหวังไว้ได้

3. ความเข้มของแรงจูงใจ (Intensity of motives) ความเข้มของแรงจูงใจเป็นปริมาตรหรือความมากน้อยของแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ การเสริมแรงและความสนใจของบุคคลเป็นสำคัญ การเสริมแรงยังแยกย่อยออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การเสริมแรงทางบวก กับ การเสริมแรงทางลบ การเสริมแรงทางบวก คือ อาการที่อินทรีย์ได้รับสิ่งเร้าแล้วจะเกิดความพอใจ เช่น การให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย เป็นต้น การเสริมแรงทางลบ คือ การที่อินทรีย์ได้นำสิ่งที่ไม่พอใจออกไปแล้วจะเกิดความพอใจ เช่น การลงโทษ การทำให้เจ็บปวด การทำให้อับอาย ส่วนความสนใจเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ (วิเชียร วิทยุคตม, 2551, หน้า 146-154)

Locke (1992) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นอารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากการตอบสนองผลของการทำงาน การประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่า ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานจะมีผลการประเมินว่าถูกปฏิเสธความรู้สึกอึดอัด หรือความรู้สึกเป็นลบกับคุณค่าของงานขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในการทำงานเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

ฉันทฐา กริหิรัญ (2550, หน้า 9) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ดี โดยส่วนรวมของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าตนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ

ปิยากร วุณบัน (2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีพลังในการปฏิบัติงาน หรือเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ปรีดา พรหมเพชร (2555, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาองค์กร เพราะบุคคลในองค์กร คือ กลไกสำคัญที่จะเป็นส่วนขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ดี

วาสนา กล่ำรัมย์ (2553) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคลมีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

วลัยพร สันตานนท์ (2555) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีพลังในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามความต้องการ พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีแรงจูงใจ ซึ่งบุคคลใด ๆ จะมีแรงจูงใจที่จะกระทำอย่างไรอย่างใดอย่างหนึ่งได้นั้นจะต้องมีความรู้เป็นพื้นฐานและความต้องการนั้นก็จะต้องเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยากเป็นเงื่อนไข และถ้าเงื่อนไขต่าง เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันแล้วได้รับการตอบสนองโดยบุคคลเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ภินันท์ รัชตจาย (2554) สิทธิโชค วรานุสันติ (2550) ก็ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังกระตุ้นพฤติกรรมให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี พลังอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เป็นแรงที่ทำให้พลังงานกระตุ้นร่างกายให้กระทำพฤติกรรม เป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะทำพฤติกรรมออกไปอย่าง แบบใด และแรงกระตุ้นให้บุคลากรรักษาพฤติกรรมเอาไว้ ในขณะที่ ปรียาพา วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กาญจนา ศิริรัตน์ (2557) และมลฤดี เย็นสบาย (2557) ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้าเป็นตัวกระตุ้นหรือปลุกเร้าให้คนมีพฤติกรรมแสดงออกมา เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกของบุคลากร ในลักษณะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุป แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะแสดงพฤติกรรมออกไปแบบใด และแรงกระตุ้นสามารถกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางตามความต้องการได้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

Ghiselli and Brown (1955, p. 430) กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญมี 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะแก่สภาพการปฏิบัติงาน
3. อายุของผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25-34 ปี และระหว่าง 45-58 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มอายุมากจะพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดี ระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

Gilmer (1971, pp. 279-289) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมี 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคง และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. หน่วยงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจในหน่วยงาน ความมีชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงาน
4. ค่าจ้าง ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษ ซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน
5. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงาน ซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะ และความรู้ความสามารถ
6. การนิเทศงาน ได้แก่ เทคนิควิธีการ และความสามารถในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
7. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสาร ทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน
เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ

10. ประโยชน์เกี่ยวคู่ต่าง ๆ ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน
การบริการและการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ

Secord and Backman (1964, p. 391) ความพอใจของบุคลากรนั้น เกิดจากความต้องการ
ของเขาในองค์การ ความต้องการของบุคลากรในองค์การนั้นมีหลายประการ ได้แก่

1. การทำงานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและสถานที่ทำงานที่ดี
6. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง
เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

French (1964, pp. 28-31) ได้ให้ความเห็นว่า การที่คนทำงานเป็นลูกจ้างในหน่วยงาน
หรือองค์การใด จะบังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขา
เองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงใด และได้จำแนก
ปัจจัยต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของคนงานและลูกจ้างที่จะก่อให้เกิด
ความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

1. มีความมั่นคงในอาชีพ
2. มีเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลักงานมากเงินมาก
3. การควบคุมบังคับบัญชา ดี คือ ผู้บริหารมีใจเป็นธรรม และยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
4. มีสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวคู่ดี
5. สถานสภาพการทำงาน ดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และ
เพิ่มพูนคุณวุฒิ

7. เป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

Myer (1970, p. 124) ได้เสนอความคิด ในเรื่องแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการ
ปฏิบัติงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. งานนั้นควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมาย
สำหรับผู้ทำ

2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้
 - 3.1 คนที่ทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
 - 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ และความพอใจ
 - 3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
 - 3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำสำเร็จได้ เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Evans (1971, pp. 31-38) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับไมเออร์ ซึ่งอีเวนส์ ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงออกความสามารถออกมาว่า “กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้น ย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้” จากนั้น อีเวนส์ ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ไม่มีแรงจูงใจกิจกรรมนั้นก็ดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย
3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ หากขาดประการใดประการหนึ่งความสำเร็จจะลดน้อยลง

ทฤษฎีความต้องการของเฟรเดริก เฮอร์เบิร์ต (Federick Herzberg's need two factor theory)

เฟรเดริก เฮอร์เบิร์ต เป็นนักจิตวิทยาและที่ปรึกษาทางการจัดการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจ ปัจจัยสองกลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยอันเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ปัจจัยจูงใจ (Motivation or satisfiers factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและคืบคลานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน โดยตรงและสร้างความรู้สึที่ดีกับงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน (Work itself) ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดงานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้

2. ความสำเร็จของงาน (Achievement) องค์ประกอบอันนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด แก่ผู้ประกอบการให้ลุล่วงไปได้เสมอ ๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจจะทำงานอื่น ๆ ต่อไป

3. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ถ้าผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ถ้าได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบทำงานนั้น ๆ อย่างอิสระ ให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไป พนักงานจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) ถ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or hygiene factors) เป็นปัจจัยที่จะสร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ ก็จะเป็นการสร้าง ความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) นโยบายขององค์การที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตขององค์การและของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งชิงดี

ซึ่งเด่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคลในองค์กร ความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การขาดความเป็นธรรมในองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรม ลำเอียง อดคิด ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง เป็นคนอนุรักษนิยม ไม่สามารถ แนะนำวิชาการหรือเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กรได้

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor) ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีช่องว่างมากเข้ากันไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึง ผู้บังคับบัญชาวางตนเหนือกว่า ไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ขาดความอบอุ่น ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ

4. สภาพของการทำงาน (Working condition) สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงาน ขาดวัสดุครุภัณฑ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป

5. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่า หรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งช้าเกินไป เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร

ปัจจัยที่นำไปสู่ความพอใจในงานจะสามารถแยกแยะให้เห็นถึงความแตกต่างจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจ ดังนั้น ผู้บริหารที่พยายามจะจัดปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงาน สามารถทำให้เกิดความสุขได้แต่ไม่ใช่การจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือน จะถูกพิจารณาว่าเป็นปัจจัยอนามัย เมื่อปัจจัยเหล่านี้ไม่ขาดแคลน บุคคลจะไม่มี ความไม่พอใจ (No dissatisfaction) แต่พวกเขาก็ยังจะไม่มี ความพอใจด้วย (No satisfaction)

บนพื้นฐานของการค้นพบของ เฮอส์เบิร์ก ยืนยันว่า กระบวนการจูงใจจะประกอบด้วย ขั้นตอนสองขั้นตอน ประการแรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยอนามัยจะต้องไม่ขาดแคลน เช่น เงินเดือนและความมั่นคงจะต้องดี สภาพแวดล้อมของการทำงานจะต้องปลอดภัย และการบังคับบัญชาเชิงเทคนิคจะต้องถูกยอมรับด้วยการให้ปัจจัยอนามัย ณ ระดับที่เหมาะสม ผู้บริหารไม่ได้ กระตุ้นแรงจูงใจเพียงแต่มั่นใจว่าบุคคลจะไม่พอใจเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารจะดำเนิน ไปยังขั้นตอนที่สอง เป็นการให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จและการยกย่อง บุคคลจะมีความพอใจ และแรงจูงใจสูงขึ้น

Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จะต้องมิกำทางบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (วิเชียร วิทยอุดม, 2551 หน้า 163-168)

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลแลนด์ (McClelland's acquired needs theory)

David's McClelland กล่าวว่า ตามความต้องการของคนเรามีความแตกต่างกันและเป็นสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จำนวนมากสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรม 3 ด้าน

1. ความต้องการทางด้าน ความสำเร็จ (Need for achievement)
2. ความต้องการทางด้าน สังคม (Need for affiliation)
3. ความต้องการทางด้าน อำนาจ (Need for power)

1. ความต้องการทางด้าน ความสำเร็จ (Need for achievement) McClelland ชี้ให้เห็นปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็น รับผิดชอบการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องการผลงานที่ปฏิบัติ มีแรงกระตุ้นภายในตัวและกำกับพฤติกรรมของตนเองให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. ความต้องการทางด้าน สังคม (Need for affiliation) บุคคลต่างต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรี

3. ความต้องการทางด้าน อำนาจ (Need for power) คนที่มีความต้องการด้านอำนาจสูงก็มุ่งจะให้ได้มาและใช้อำนาจหน้าที่ ใช้อิทธิพลเพื่อเอาชนะข้อโต้แย้งต่าง ๆ แบ่งบุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจ ออกเป็น 2 ประเภท

3.1 บุคคลที่ต้องการอำนาจของตัวเองเป็นส่วนตัว พวกนี้มีพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการอยากมีอำนาจเหนือคนอื่น ชอบข่มขู่ คุยโอ้อวด ยกตนข่มท่าน มักไม่ค่อยคิดถึงส่วนรวม ชอบมีบริวาร ชอบให้ลูกน้องก้มหัวให้เฉพาะตนคนเดียว

3.2 บุคคลที่ต้องการอำนาจที่มาจากองค์กรที่ทำงานอยู่เป็นส่วนรวม ต้องการมีอำนาจ อิทธิพลเหนือคนอื่น ควบคุมคนอื่นได้ ต้องการให้คนอื่นเคารพ นับถือ ยกย่อง สรรเสริญ ให้เกียรติ ไม่หลงตัวเองว่ายิ่งใหญ่เสมอไป ยึดมั่นในระเบียบวินัย คิดถึงองค์การอยู่เสมอ

ความต้องการอำนาจ เป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ ไม่ว่าบุคคลใดย่อมต้องการมีอำนาจ มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ต้องการความภาคภูมิใจ บุคคลประเภทนี้มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพผู้บริหาร

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมค เกรเกอร์ (McGregor's X theory and Y theory)

เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้หัวใจบุคลากรให้ทำงาน ตามแต่ทัศนคติที่มีต่อบุคลากร

Douglas McGregor (ดักลาส แมคเกรเกอร์) ให้แนวคิด เกี่ยวกับกับควบคุมงานในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือสูงสุด โดยใช้ทฤษฎี X และการควบคุมงานแบบใหม่เป็นทฤษฎี Y สองทฤษฎีนี้มีสมมุติฐานที่ตรงกันข้าม ฉะนั้นการจะเลือกใช้ทฤษฎีใดต้องแล้วแต่สถานการณ์

ทฤษฎี X มีข้อเสนอว่า

1. คนส่วนใหญ่มีนิสัยไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะหลีกเลี่ยงได้
2. โดยปกติคนไม่ชอบทำงาน การจะให้คนทำงานจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการบังคับมีการควบคุม การสั่งการให้ทำ แนะนำ ชี้นำ ช่มชู้ และต้องนำวิธีการลงโทษมาใช้ เพื่อให้เกิดความเกรงกลัว คนจึงจะทำงานนั้นให้ และใช้เทคนิคการจูงใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. คนเรามากจะพยายามเลี่ยงงาน พยายามที่จะปิดความรับผิดชอบ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบจะทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่งเท่านั้น มีความทะเยอทะยานกระตือรือร้นต่อการทำงานเพียงเล็กน้อย แต่ที่ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ

ทฤษฎี X เห็นว่า การจูงใจคนให้ทำงานต้องใช้การบังคับให้กลัว มนุษย์เห็นแก่ตัว ชอบเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง

ทฤษฎี Y มีข้อเสนอว่า

1. การใช้ร่างกายและสมองทำงานถือเป็นเรื่องธรรมดา เหมือนกับการเล่นหรือพักผ่อน เพราะการทำงานอาจเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจหรือการลงโทษก็ได้
2. คนเราย่อมมีความรับผิดชอบ และเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยพื้นฐานมนุษย์เราให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน
3. การควบคุม หรือการบังคับจากภายนอกไม่ใช่วิธีการที่ดี สำหรับการทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ มนุษย์ทุกคนย่อมจะทำงานด้วยความเป็นของตัวเอง จนบรรลุความสำเร็จ มีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตัวเอง ถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
4. การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยการให้รางวัล ตามความสำเร็จแห่งผลงานของแต่ละบุคคล จะสามารถอำนวยให้เกิดผลการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร
5. บุคคลที่อยู่ในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น ปกติคนเราพัฒนาตนเองอยู่เสมอและพยายามพัฒนาวิธีทำงานอีกด้วย

6. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลที่มีส่วนสัมพันธ์กับความเฉลียวฉลาด ประสิทธิภาพ และความคิดสร้างสรรค์ต่อการแก้ปัญหาองค์การและมีใจกว้างพอที่จะให้คนอื่น เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างจริงจังอีกด้วย

ทฤษฎี Y มีแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยา มองพฤติกรรมในองค์การจากสภาพความเป็นจริง Douglas Mc Gregor เสนอทฤษฎี Y ขึ้นมา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในทฤษฎี X ซึ่งมองมนุษย์อย่างผิวเผิน ไม่รอบคอบพอ โดยเชื่อหลักความจริงที่ว่ามนุษย์มีความสามารถที่จะรู้จักตนเอง พัฒนาตัวเองโดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์มีเหตุผล ต้องเข้าสังคม อยู่ร่วมกันจึงอยากให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือเพื่อประโยชน์ร่วมกันให้ดีที่สุด

ผู้บริหารต้องใช้ดุลยพินิจว่าพนักงานของตนเองควรใช้ทฤษฎี X หรือ Y ดีกว่ากัน เพราะไม่มีหลักตายตัวว่าทฤษฎีใดดีกว่า ทั้งนี้ขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ลักษณะของบุคคล ขนาดขององค์การ สภาพแวดล้อม แม้จะมีการวิจัยพบว่า การใช้ทฤษฎี Y ในระยะยาวจะเกิดความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานมากกว่า

ทฤษฎีเสริมแรงของ Skinner (Skinner's reinforcement theory of motivation)

B.F. Skinner เชื่อว่า พฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงจะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กัน ผลที่เกิดขึ้น ภายหลังพฤติกรรมของบุคคลเป็นสิ่งที่กำหนดระดับแรงจูงใจของบุคคลนั้น

ปัจจัยเสริมแรงมี 2 ประเภท

1. ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcers) เป็นการให้สิ่งที่พอใจ เช่น ให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย ขอมรับนับถือ ขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ประกาศเกียรติคุณ จัดสถานที่ทำงาน ให้สะดวกสบาย มีวันหยุด

2. ตัวเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcers) การตำหนิ ตี ดิง ชู โทษ ตัดเงินเดือน ไม่เลื่อนยศ ขึ้น ตำแหน่ง ย้ายไปที่ที่ไม่ต้องการ ไล่ออก

ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์เกิดจากความคิดที่ว่า พฤติกรรมตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจ มีสิ่งแวดล้อมเป็นตัวกำหนด องค์ประกอบสำคัญของทฤษฎี คือ ความคิด เกี่ยวกับการเสริมพลังและตัวกำหนดจากสิ่งแวดล้อม

พฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมที่เป็นตัวตอบสนอง (Respondents) เกิดขึ้นและถูกควบคุมโดยสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นสิ่งเร้าทางตรง

2. พฤติกรรมที่เป็นตัวปฏิบัติการ (Operants) เกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติ โดยไม่ต้องมีสิ่งเร้า และถ้าเกิดขึ้นแล้วก็จะเกิดขึ้นอีกก็จะเป็นพฤติกรรมที่ตอบสนอง เหตุการณ์หรือผลที่เกิดตามมานี้เรียกว่า ตัวเสริมแรง (Reinforcer) ถ้าผลที่เกิดตามมาสามารถทำให้พฤติกรรมนั้น ๆ เกิดขึ้น

อีกบ่อยครั้งก็เรียกว่าตัวเสริมพลังทางบวก (Positive reinforcer) แต่ถ้าทำให้พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นน้อยครั้งหรือไม่เกิดขึ้นเลยก็เรียกว่าตัวเสริมพลังทางลบ (Negative reinforcer) ถ้ารู้ว่าผลที่เกิดตามมาเป็นตัวเสริมพลังทางบวกหรือทางลบ สำหรับพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด เราก็จะสามารถควบคุมความถี่ของพฤติกรรมนั้นได้ โดยการควบคุมตัวเสริมพลังนั้น ๆ วิธีการที่จะควบคุมตัวเสริมพลัง คือ

1. การ ทำให้ไม่ได้รับผลตอบแทนที่คาดหวัง
2. การ ตอบแทนในทางลบ ได้แก่การลงโทษ
3. การ ให้ผลตอบแทนในทางบวก เช่น ให้รางวัล
4. การ ควบคุมโครงสร้างสถานะแวดล้อมทางลบ ได้แก่ การกักขังให้ขาดอิสรภาพ

นักทฤษฎี มีความเห็นร่วมกันว่า การเสริมพลังในทางบวกเป็นวิธีการที่ดีที่สุด มีผลดีมากกว่าไม่ดี วิธีอื่นมีผลไม่ดีมากกว่าผลดี

มีข้อสรุปว่าการทำงานเกิดจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ผลจากการเสริมพลัง
2. สิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าที่มีอยู่ในธรรมชาติของงานนั้น
3. ระดับการปฏิบัติงานหรือการตอบสนองต่อสิ่งเร้า

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's need theory) หรือเรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎี เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ ไม่ลำดับว่าเกิดความต้องการใดก่อนหลัง หลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ เขากำหนดว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) มนุษย์ต้องการการตอบสนองเพื่อการดำรงชีวิต ต้องการการตอบสนองทางกาย เช่น อาหาร เครื่องใช้ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ฉะนั้น สัจธรรมคนทำงานก็เพื่อต้องการปัจจัยโดยเฉพาะเงินเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการ สวัสดิภาพ ความมั่นคงปลอดภัย ความยุติธรรม

2. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) ต้องการได้รับการยกย่อง ความสำเร็จในชีวิต นายจ้างควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ให้โอกาสก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยมอบหมายความรับผิดชอบให้กว้างขึ้น เลื่อนขั้น ขึ้น ตำแหน่ง มีหน้าที่สำคัญและสูงขึ้น

3. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) มีมิตรไมตรีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อม กลุ่ม เพื่อน ร่วมอาชีพ องค์การควรส่งเสริมและสร้างให้บุคลากรรักสามัคคีมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ทุกลำดับสถานภาพแม้กระทั่งบุคคลภายนอก

ทฤษฎีการจูงใจของ Lyman W. Porter and Edward E. Lawler เรียกอีกอย่างว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับผลผลิตและการตอบสนองความพอใจ (Productivity and satisfaction porter and Lawler's model) เชื่อว่า ผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจผลตอบแทนเกิดจากการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนมี 2 แบบ คือ ผลตอบแทนภายใน (Intrinsic rewards) คือ ความรู้สึกที่เกิดจากความสำเร็จของงาน และผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic rewards) เช่น เงินค่าตอบแทน ความมั่นคง ผลตอบแทนภายในมาจากการปฏิบัติงานดีโดยตรง สามารถทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ทำให้รู้สึกดี พอใจ ชื่นชมในผลงาน จึงจัดเป็นรางวัลแก่ตัวเอง

ทฤษฎีนี้ยังมีความเห็นว่า เรื่องการจูงใจทั้งพนักงานและองค์การ จะต้องร่วมกันเป็นผู้รับผิดชอบการจะอ้างว่าเป็นหน้าที่ขององค์การแต่ฝ่ายเดียว ไม่เป็นการถูกต้อง

ทฤษฎีแนวคิดของการจูงใจของ Sanl W. Gellerman (Gellerman's theory of motivation)

มีความเชื่อบนสมมติฐานที่ว่า คนจะต้องถูกควบคุมจากภายนอก จึงแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 วิธี คือ การให้ผลตอบแทน การให้รางวัล กับการบังคับ ข่มขู่จะปลดจากงาน แนวคิดนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อเข้าใจถึงคนมากกว่าเทคนิคที่จะนำไปกำจัดคน

การจูงใจตามแนวคิดของ Tomas หรือเรียกว่าความปรารถนา 4 ประการ W.I. Thomas (Thomas's four wishes)

1. ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงและปลอดภัย (Security and safety wishes) คือ มีอาชีพที่ถาวร ยั่งยืน มั่นคง รายได้พอสมควรแก่การดำรงชีวิต ระบบการทำงานมีความปลอดภัย ต่ออวัยวะ ชีวิต ทรัพย์สิน และครอบครัว ยุติธรรม ไม่มีการกลั่นแกล้ง อกติ

2. ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ (Esteem wishes) ทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารต้องพยายามเก็บอารมณ์ร้าย นิสัยเลว การแสดงอำนาจ มารยาททราม หลีกเลียงการติเตียน เพราะเป็นการทำงานความทะเยอทะยานของบุคคลให้สูญสิ้นไป ตรงกันข้ามควรสรรเสริญ ยกย่องให้เกียรติ โดยการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของผู้ดี คำพูดไพเราะ ยิ้มแย้ม ด้วยจริงใจ สุจริตใจ จะได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

3. ความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน (Belonging and love wishes) คนเราต้องการให้ใคร ๆ รัก ยกย่อง นับถือ ศรัทธา สนใจ เห็นใจ ขอมรับ เป็นมิตร ขวัญ ได้รับการแสดงออกหรือสนองตอบที่ดี อบอุ่นสะดวก

4. ความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ ๆ (Cognitive wishes) คนมีสัญชาตญาณอยากรู้ อยากเห็น อยากเล่น อยากลอง อยากเผชิญสิ่งแปลกใหม่ อยากสำรวจ ผู้บริหารที่ชาญฉลาดควรใช้แรงขับเคลื่อนที่เกิดจากความปรารถนาคือเป็นเครื่องส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้ได้ผลดี เช่น ให้ทำงานที่ยากและต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 169-172)

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีความต้องการของเฟรดริก เฮอริเบิร์ก (Federick Herzberg's need two factor theory) และปรับมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากทฤษฎีนี้มีความครอบคลุมเนื้อหา เพราะปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นตัวกำหนดกรอบในการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ประเภทที่ 1 องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ประกอบด้วย 1) องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลมาบโป่ง (เฉพาะหมู่ที่ 1-5, 8-10) 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านเก่าทั้งตำบล 3) องค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะขะ (องค์การบริหารส่วนตำบลพานทองเดิม) ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพานทอง (เฉพาะหมู่ที่ 1, 5, 9 และบางส่วนหมู่ที่ 2-3, 7-8, 10) และตำบลหนองกะขะ (เฉพาะหมู่ที่ 3, 5) 4) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองหงษ์ทั้งตำบล 5) องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางนางทั้งตำบล และประเภทที่ 2 องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ประกอบด้วย 1) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกขี้หนอนทั้งตำบล 2) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเกาะลอยและตำบลบางหักทั้งตำบล 3) องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าประดู่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหน้าประดู่ทั้งตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กร ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และพื้นที่ในเขตอำเภอพานทองบางส่วนอยู่ในเขตอุตสาหกรรม บางส่วนอยู่ในเขตเกษตรกรรม อาชีพหลัก ได้แก่ 1) การเกษตรกรรม 2) รับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม 3) ค้าขาย อาชีพเสริม ได้แก่ เข้าร่วมกลุ่มอาชีพ ผลิตภัณฑ์ออกจำหน่าย เช่น ทำยาสระผม แชมพู สบู่อาบน้ำ ดอกไม้จันทน์ ของชำร่วย เทียนเจล เทียนหอม

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

แยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเลือกตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม: กิจการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่จัดทำสามารถจำแนกได้ 2 ประเภทคือ

1) กิจการที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (1) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (7) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

นอกจากนี้

- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสำคัญ

2) กิจการที่องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (1) ให้น้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวข้างต้น ไม่ตัดอำนาจของกระทรวง ทบวง กรม องค์กรหรือหน่วยงานของรัฐในการเข้าไปดำเนินการใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในตำบล แต่จะต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้า และนำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับกิจการดังกล่าวไปประกอบการพิจารณาดำเนินงานด้วย

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน ตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (5) การสาธารณสุขูปการ
- (6) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา
- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

(11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

- (13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมการกีฬา
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนกิจสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

(24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ แลสิ่งแวดล้อม

- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร
- (29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

การออกข้อบัญญัติท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อใช้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีกฎหมายกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลออกข้อบัญญัติในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนด โทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้ เป็นอย่างอื่น

ร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลจะเสนอได้โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

โครงสร้างอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกที่ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และตรวจสอบการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบ และ ข้อบังคับของราชการ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ได้รับเลือกจากประชาชนในเขตตำบลมาไปโดยตรง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ทำหน้าที่และรับผิดชอบในการบริหารราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลมาไป ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบาย นอกจากนี้ยังมี รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน ทำหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายการเมือง) ยังมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายหรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกได้เป็น

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำข้อบัญญัติ จัดทำทะเบียนคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ให้คำปรึกษางานในหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครอง การบังคับบัญชา การบริหารงานบุคคล ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับจ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษี และนำส่งเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสม การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบก่อสร้าง งานบำรุงซ่อม จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการออกแบบก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร การดูแล ควบคุม ปรึกษา ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. กองสาธารณสุขและสิ่งก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานควบคุมโรค และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงานของท้องถิ่น งานสันตนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา และนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

6. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดูแลผู้สูงอายุ เด็ก ผู้พิการ เอดส์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพ็ญพิชชา การาช (2558, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพในการทำงาน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยจัดเก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ทั้งสิ้น จำนวน

55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ตลอดจนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงานและผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เป็นหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุอื่น ๆ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนอื่น ๆ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และ 1-5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงอื่น ๆ บุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานเป็นข้าราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานเป็นพนักงานจ้าง/ ลูกจ้างประจำ

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มี

แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อดุลย์ ทองจำรุณ (2556, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่ อำเภอกำแพงศรี จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอกำแพงศรี จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตอำเภอกำแพงศรี จังหวัดชัยภูมิ มีจำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน

ผลจากการศึกษาพบว่า บุคลากรของเทศบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน คือด้านที่มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุดสามลำดับแรก ตามลำดับ

ผลการศึกษาโดยใช้สถิติเชิงอนุมานพบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ทั้งนี้พบว่าอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก จะมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษามากด้วย หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรส่งเสริมให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน ได้รับสวัสดิการและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อส่งเสริมพนักงานกลุ่มนี้ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 133 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé test)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ การเข้ารับราชการ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ภัสราภรณ์ หลงนิยม (2558, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 51 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรีภาพรวมอยู่ในระดับมาก แบ่งเป็นมากที่สุด 2 ด้าน คือ สถานะของอาชีพและความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและการปกครอง ระดับน้อย 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านรายได้ และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี จำแนกเป็น เพศ อายุ การศึกษา และรายได้ พบว่า ด้านเพศ พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ พนักงานที่มี

อายุต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ด้านการศึกษา พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน และด้านรายได้ พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

สุกานดา กิจขาว (2559, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา จำแนกข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Compare mean)

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและด้านการบริหาร ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และด้านความรับผิดชอบในงาน เป็นอันดับสุดท้าย ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

บุษบา เชิดชู (2556, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 125 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane) (อ้างถึงใน บุษบา เชิดชู, 2556, บทคัดย่อ) และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ

แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่มและใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไปโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่งและรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยการจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ

อุบล สัมฤทธิ์ (2555, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักราชเลขาธิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักราชเลขาธิการ ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา คือข้าราชการประเภททั่วไปและข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 100 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักราชเลขาธิการที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และมีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 6-10 ปี ระดับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักราชเลขาธิการโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านโอกาสในการพัฒนา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลางข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักราชเลขาธิการ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารองค์กรควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้ชัดเจน หากมีการเปลี่ยนแปลงควรแจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกคนทราบ ด้านโอกาสใน

การพัฒนา ผู้บริหารองค์กรควรวางแผนคัดเลือกบุคลากรให้เข้ารับการอบรม และสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง ผู้บริหารองค์กรควรวางแผนให้ข้าราชการเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และนำไปพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อให้ผลการศึกษามีประโยชน์สูงสุดในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักพระราชพิธีการกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการดำเนินงานในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรอื่นว่าเป็นเช่นไร และควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักพระราชพิธีการ เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ชัดเจน และนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงประเด็น

อุษา เฟื่องประยูร (2558, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล ใช้ตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 253 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheff test)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

วาริกร สุพันธุ์นา (2555, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีพื้นที่รับผิดชอบเขตจังหวัดพิษณุโลกทั้งหมด และเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน นอกจากนี้ยังมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ค่อนข้างใหญ่ ทำให้มีปริมาณงานในมารับผิดชอบจำนวนมาก ขณะที่อัตรากำลังของพนักงานมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้พนักงานแต่ละคนต้องรับผิดชอบต่องานค่อนข้างมาก ทำให้เกิดความล่าช้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่ต้องการเท่าที่ควร งานวิจัยนี้ใช้สถิติเชิงปริมาณในการวิจัย (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทำการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจ

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่าแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากมีถึง 8 ข้อด้วยกัน โดยแรงจูงใจที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็่อกูลมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด และแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งทั้ง 2 แรงจูงใจมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกทั้งชาย และหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นเดียวกับ ความแตกต่างด้านอายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ยกเว้นเพียงระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงาน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภายใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก สรุปได้ดังนี้ พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านการเงินและผลประโยชน์ถือฤ่มากที่สุด โดยเฉพาะความต้องการเพิ่มเงินเดือนให้เพียงพอต่อสถานะทางเศรษฐกิจ มากถึง 69 คน รองลงมาคือ ควรมีหลักเกณฑ์ในการเพิ่มเงินเดือนที่ชัดเจนและเป็นธรรม และควรมีการจ่ายโบนัส รองลงมาคือแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ในปัจจัยด้านความต้องการเพิ่มวัสดุ อุปกรณ์ และพื้นที่ ให้เพียงพอต่อความต้องการ นอกจากนี้พนักงานยังให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ ควรมีเกณฑ์การวัดผลงานที่ชัดเจน และควรมีความเป็นธรรมในการประเมินการเลื่อนขั้น

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปเป็นตารางที่เกี่ยวข้องกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ตามตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 สรุปตัวแปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี	เพ็ญทิชชา	ปฐมวงศ์	อดุลย์	ดวงเพ็ญ	ภัศราภรณ์	สุกานดา	บุษบา	อุบล	อุษา	วาริกร
สองปัจจัย	การาช	สีหาเสนา	ทองจำรูญ	ศรีพรหม	หลงนิยม	กิจขาว	เชิดชู	สัมฤทธิ์	เพ็ญประยูร	สุพันธนา
ของ Herzberg	(2558)	(2557)	(2556)	(2551)	(2558)	(2559)	(2556)	(2555)	(2558)	(2555)
ปัจจัยจูงใจ										
1. ลักษณะของงาน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2. ความสำเร็จของงาน	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
4. ความรับผิดชอบ	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ปัจจัยค้ำจุน										
1. นโยบายและการบริหาร	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	
2. การปกครองบังคับบัญชา		✓		✓	✓		✓		✓	✓
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5. เงินเดือนและผลประโยชน์	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓
เกลือ										

จากตารางสรุปตัวแปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นตัวแปรตาม ดังนี้
ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ
ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและ
การบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน
เงินเดือนและผลประโยชน์เกลือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้
นำตัวแปรดังกล่าวไปประกอบการพิจารณาในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 138 คน (ข้อมูลจาก: สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ณ วันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2560)

ตารางที่ 3-1 สรุปจำนวนพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
(เฉพาะพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ)

ลำดับที่	องค์กรบริหาร	พนักงาน	ลูกจ้าง	รวม
	ส่วนตำบล	ส่วนตำบล	ประจำ	
1	มาบโป่ง	15	2	17
2	หนองหงษ์	19	2	21
3	พานทองหนองกะขะ	24	5	29
4	โคกขี้หนอน	7	1	8
5	บ้านเก่า	24	6	30
6	เกาะลอยบางหัก	8	1	9
7	หน้าประคู้	10	3	13
8	บางนาง	9	2	11
	รวม	116	22	138

ในการศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาจากจำนวนประชากร พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ทั้ง 138 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ จำนวน 14 ข้อ และ 2) ปัจจัยก้ำจุน จำนวน 17 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับแรงจูงใจมากที่สุด	ให้	4	คะแนน
ระดับแรงจูงใจมาก	ให้	3	คะแนน
ระดับแรงจูงใจน้อย	ให้	2	คะแนน
ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้น ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

3.1 ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 ดร.นคร ละลอกน้ำ หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านเข็ด และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาเวจ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบเท่ากับ .93 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า 3) องค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะจะ 4) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ 5) องค์การบริหารส่วนตำบล

บางนาง 6) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน 7) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก และ 8) องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าประตู

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า 3) องค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะขะ 4) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ 5) องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง 6) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน 7) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก และ 8) องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าประตู

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปส่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า 3) องค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะขะ 4) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์ 5) องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง 6) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน 7) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอยบางหัก และ 8) องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าประตู ด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามภายใน 10 วัน

2.2 ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจ

2.3 ผู้วิจัยรอรับแบบสอบถามกลับเมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบเสร็จ

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 138 ชุด โดยมีแบบสอบถามได้รับกลับคืน และมีความสมบูรณ์ จำนวน 138 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการตรวจให้คะแนนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง

ปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าสถิติ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe') ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เกณฑ์การแปลผล

กำหนดกฎเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยกำหนดอัตรภาคชั้น (Class interval) เป็น 4 อัตรภาคชั้น สามารถหาช่วงห่างของอัตรภาคชั้น (ลือชัย วงษ์ทอง, 2550, หน้า 69) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรการหาอัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{4 - 1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

ดังนั้น ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี กำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	3.26-4.00	หมายถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.25	หมายถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ย	1.76-2.50	หมายถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.75	หมายถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวน ร้อยละ และอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ (N = 138)

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	อันดับ
ชาย	44	31.88	2
หญิง	94	68.12	1
รวม	138	100.00	-

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.12 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวน ร้อยละ และอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ (N = 138)

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	อันดับ
ต่ำกว่า 25 ปี	1	0.72	4
25-35 ปี	20	14.49	3
36-45 ปี	63	45.65	1
มากกว่า 45 ปี	54	39.13	2
รวม	138	100.00	-

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอันดับแรกมีอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.65 รองลงมา คือ มากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.13 อายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.49 และต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ และอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา
(N = 138)

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ	อันดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	10.14	3
ปริญญาตรี	81	58.70	1
ปริญญาโท	43	31.16	2
รวม	138	100.00	-

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.70 รองลงมา คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 31.16 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ และอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ (N = 138)

รายได้	จำนวน(คน)	ร้อยละ	อันดับ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2	1.45	4
10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	41	29.71	2
20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท	76	55.07	1
30,001 บาทขึ้นไป	19	13.77	3
รวม	138	100.00	-

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.07 รองลงมา คือ 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.71 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.77 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ และอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน
(N = 138)

ตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	อันดับ
ข้าราชการ	116	84.06	1
ลูกจ้างประจำ	22	15.94	2
รวม	138	100.00	-

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งปัจจุบันเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 84.06 และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 15.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ และอันดับของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน (N = 138)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	อันดับ
1-5 ปี	14	10.14	3
6-10 ปี	63	45.65	1
11 ปีขึ้นไป	61	44.20	2
รวม	138	100.00	-

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอันดับแรกมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.65 รองลงมา คือ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.20 และ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.14 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงาน (N = 138)

ด้านลักษณะของงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)							
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้	3 (2.17)	36 (26.09)	73 (52.90)	26 (18.84)	2.88	0.73	มาก	1
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ	11 (7.97)	48 (34.78)	62 (44.93)	17 (12.32)	2.62	0.80	มาก	3
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	8 (5.80)	39 (28.26)	68 (49.28)	23 (16.67)	2.77	0.79	มาก	2
รวมด้านลักษณะของงาน					2.75	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 4-7 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงาน พบว่า โดยภาพรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.75$)

เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ ($\mu = 2.88$) รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\mu = 2.77$) และอันดับสุดท้าย คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ ($\mu = 2.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
ด้านความสำเร็จของงาน (N = 138)

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปล ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)							
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานจนประสบ ผลสำเร็จ	3 (2.17)	51 (37.01)	58 (42.01)	26 (18.81)	2.78	0.77	มาก	3
2. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทัน ตามกำหนดเวลา	3 (2.17)	29 (21.01)	75 (54.35)	31 (22.46)	2.97	0.72	มาก	1
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงไปได้ ด้วยดี	4 (2.90)	40 (28.99)	76 (55.07)	18 (13.04)	2.78	0.70	มาก	2
รวมด้านความสำเร็จของงาน					2.84	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 4-8 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยภาพรวมของ
พนักงาน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.84$)

เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่ง
สามารถเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันตามกำหนดเวลา
($\mu = 2.97$) รองลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี
($\mu = 2.78$) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ($\mu = 2.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (N = 138)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปล ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)							
1. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ในความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของท่าน	8 (5.80)	47 (34.06)	64 (46.38)	19 (13.77)	2.68	0.78	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความ ไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับ มอบหมาย	8 (5.80)	53 (38.41)	59 (42.75)	18 (13.04)	2.63	0.78	มาก	2
3. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ และชื่นชมเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	11 (7.97)	69 (50.00)	51 (36.96)	7 (5.07)	2.39	0.71	น้อย	3
รวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					2.57	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 4-9 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมของพนักงาน
ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.57$)

เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 2.68$) และ
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 2.63$)

และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้การ
ยอมรับและชื่นชมเมื่อท่านทำงานสำเร็จ ($\mu = 2.57$)

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
ด้านความรับผิดชอบ (N = 138)

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปล ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
จำนวน (ร้อยละ)								
1. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สำคัญให้ท่านรับผิดชอบบ่อยครั้ง	12 (8.70)	46 (33.33)	64 (46.38)	16 (11.59)	2.61	0.81	มาก	2
2. ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3 (2.17)	10 (7.25)	70 (50.72)	55 (39.86)	3.28	0.69	มากที่สุด	1
3. ท่านมีอำนาจในการพิจารณา และตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่าน รับผิดชอบอย่างเต็มที่	24 (17.39)	52 (37.68)	52 (37.68)	10 (7.25)	2.35	0.85	น้อย	3
รวมด้านความรับผิดชอบ					2.75	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 4-10 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรีด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.75$)

เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 3.28$)

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ($\mu = 2.61$)

และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ท่านมีอำนาจในการพิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ($\mu = 2.35$)

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (N = 138)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปล ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)							
1. ท่านได้เลื่อนขึ้น เงินเดือนตาม ผลงานที่ท่านปฏิบัติ	24 (17.39)	49 (35.51)	52 (37.68)	13 (9.42)	2.39	0.88	น้อย	2
2. ผู้บังคับบัญชาให้การ สนับสนุนท่านในการได้รับเลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	20 (14.49)	50 (36.23)	56 (40.58)	12 (8.70)	2.43	0.85	น้อย	1
รวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					2.41	0.79	น้อย	-

จากตารางที่ 4-11 ผลการศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรีด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดย
ภาพรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.41$)

เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ดังนี้
ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการได้รับเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\mu= 2.43$) และท่าน
ได้เลื่อนขึ้น เงินเดือนตามผลงานที่ท่านปฏิบัติ ($\mu= 2.39$)

ตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
ด้านนโยบายและการบริหาร (N = 138)

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปล ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)							
1. หน่วยงานของท่านมีการ วางแผนกำหนดกรอบ ภาระหน้าที่อย่างชัดเจน	4 (2.90)	42 (30.43)	51 (36.96)	41 (29.71)	2.93	0.85	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย และการบริหารงานเป็นระบบ	6 (4.35)	44 (31.88)	57 (41.30)	31 (22.46)	2.82	0.83	มาก	2
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย ในการปฏิบัติงาน	34 (24.64)	63 (45.65)	41 (29.71)	-	2.05	0.74	น้อย	3
รวมด้านนโยบายและการบริหาร					2.60	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 4-12 ผลการศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรีด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า โดยภาพรวมของพนักงาน
ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=2.60$)

เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่
หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน ($\mu= 2.93$) และหน่วยงาน
ของท่านมีนโยบายและการบริหารงานเป็นระบบ ($\mu= 2.82$)

และมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการ
กำหนดนโยบาย ในการปฏิบัติงาน ($\mu=2.05$)

ตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
ด้านการปกครองบังคับบัญชา (N = 138)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปล ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)							
1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชามีความเป็น ธรรมในทุกด้านของการ บริหารงานภายในองค์กร	7 (5.07)	43 (31.16)	57 (41.30)	31 (22.46)	2.81	0.84	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเป็น อย่างดี	10 (7.25)	50 (36.23)	71 (51.45)	7 (5.07)	2.54	0.71	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถ งูใจให้บุคลากรทำงานเป็นทีม และมีความสามัคคี	6 (4.35)	53 (38.41)	73 (52.90)	6 (4.35)	2.57	0.65	มาก	2
รวมด้านการปกครองบังคับบัญชา					2.64	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 4-13 ผลการศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรีด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวม
ของพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu= 2.64$)

เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่ง
สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความ
เป็นธรรมในทุกด้านของการบริหารงานภายในองค์กร ($\mu= 2.81$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของ
ท่านสามารถงูใจให้บุคลากรทำงานเป็นทีมและมีความสามัคคี ($\mu= 2.57$) และอันดับสุดท้ายคือ
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\mu= 2.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (N = 138)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปล ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)							
1. บุคลากรในหน่วยงานมีความ สามัคคี รักใคร่ ประองคองกัน	1 (0.72)	36 (26.09)	68 (26.09)	33 (23.91)	2.96	0.73	มาก	1
2. หากท่านมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะคอยสนับสนุน และให้กำลังใจในการทำงาน	3 (2.17)	67 (48.55)	60 (43.48)	8 (5.80)	2.53	0.64	มาก	3
3. ท่านและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ และเต็มใจ	1 (0.72)	41 (29.71)	62 (44.93)	34 (24.64)	2.93	0.76	มาก	2
รวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					2.81	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 4-14 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรีด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยภาพรวมของ
พนักงาน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.81$)

เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่ง
สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคี รักใคร่ ประองคอง
กัน ($\mu = 2.96$) รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ และเต็มใจ
($\mu = 2.93$) และอันดับสุดท้ายคือ หากท่านมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานจะคอยสนับสนุน
และให้กำลังใจในการทำงาน ($\mu = 2.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (N = 138)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)							
1. สถานที่ทำงานของท่านแบ่งพื้นที่ใช้สอยเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการใช้ประโยชน์	5 (3.62)	33 (23.91)	72 (52.17)	28 (20.29)	2.89	0.76	มาก	4
2. สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่ร่มรื่น สวยงามเหมาะแก่การพักผ่อนจากการทำงาน	6 (4.35)	46 (33.33)	63 (45.65)	23 (16.67)	2.75	0.78	มาก	5
3. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน	- (-)	41 (29.71)	69 (50.00)	28 (20.29)	2.91	0.70	มาก	2
4. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1 (0.72)	16 (11.59)	68 (49.28)	53 (38.41)	3.25	2.62	มาก	1
5. สถานที่ทำงานของท่านมีการระบายอากาศที่ดีทำให้ท่านรู้สึกปลอดโปร่ง	3 (2.17)	30 (21.74)	83 (60.14)	22 (15.94)	2.90	0.68	มาก	3
รวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					2.93	0.57	มาก	-

จากตารางที่ 4-15 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรีด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.93$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

($\mu=3.25$) รองลงมา คือ สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\mu=2.91$) สถานที่ทำงานของท่านมีการระบายอากาศที่ดีทำให้ท่านรู้สึกปลอดโปร่ง ($\mu=2.90$) สถานที่ทำงานของท่านแบ่งพื้นที่ใช้สอยเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ ($\mu=2.89$) และอันดับสุดท้าย คือ สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่ร่มรื่น สวยงามเหมาะแก่การพักผ่อนจากการทำงาน ($\mu=2.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (N = 138)

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปล ความหมาย	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
	จำนวน (ร้อยละ)							
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน	22 (15.94)	49 (35.51)	54 (39.13)	13 (9.42)	2.42	0.87	น้อย	2
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	13 (9.4)	57 (41.3)	56 (40.6)	12 (8.7)	2.49	0.79	น้อย	1
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ	19 (13.77)	59 (42.75)	51 (36.96)	9 (6.52)	2.36	0.80	น้อย	3
รวมด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล					2.42	0.76	น้อย	-

จากตารางที่ 4-16 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า โดยภาพรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\mu=2.42$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu=2.49$) รองลงมา คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับ

การดำรงชีพในปัจจุบัน ($\mu= 2.42$) และอันดับสุดท้าย คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ ($\mu= 2.36$) ตามลำดับ ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม และรายด้าน

(N = 138)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี	μ	σ	แปลความหมาย	อันดับ
1. ลักษณะของงาน	2.75	0.68	มาก	4
2. ความสำเร็จของงาน	2.84	0.62	มาก	2
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.57	0.66	มาก	8
4. ความรับผิดชอบ	2.75	0.66	มาก	5
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.41	0.79	น้อย	10
6. นโยบายและการบริหาร	2.60	0.67	มาก	7
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.64	0.65	มาก	6
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.81	0.62	มาก	3
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.93	0.57	มาก	1
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.42	0.76	น้อย	9
ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี	2.67	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4-17 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม พบว่า โดยภาพรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu= 2.67$)

เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu= 2.93$) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน ($\mu= 2.84$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu= 2.81$) ลักษณะของงาน ($\mu= 2.76$)

ความรับผิดชอบ ($\mu=2.75$) การปกครองบังคับบัญชา ($\mu=2.64$) นโยบายและการบริหาร ($\mu=2.60$) และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=2.57$) ตามลำดับ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\mu=2.42$) และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu=2.41$)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ (N = 138)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	N	Mean	σ	t	Sig.
1. ด้านลักษณะของงาน	ชาย	44	2.89	0.68	1.633	.105
	หญิง	94	2.69	0.68		
2. ด้านความสำเร็จของงาน	ชาย	44	2.88	0.67	.466	.642
	หญิง	94	2.83	0.59		
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	44	2.70	0.64	1.669	.097
	หญิง	94	2.50	0.67		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	44	2.80	0.64	.594	.553
	หญิง	94	2.72	0.67		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ชาย	44	2.44	0.74	.421	.762
	หญิง	94	2.40	0.82		
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ชาย	44	2.60	0.66	.395	.972
	หญิง	94	2.60	0.68		
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ชาย	44	2.73	0.68	1.054	.294
	หญิง	94	2.60	0.63		
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ชาย	44	2.78	0.60	-.373	.710
	หญิง	94	2.82	0.63		
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	44	2.99	0.62	.089	.930
	หญิง	94	2.98	0.81		
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ชาย	44	2.57	0.65	1.545	.125
	หญิง	94	2.35	0.80		
ภาพรวม	ชาย	44	2.76	0.44	.944	.347
	หญิง	94	2.68	0.51		

จากตารางที่ 4-18 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ทุกด้านมีค่า Sig. สูงกว่า .05 นั่นคือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง
จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ (N = 138)

แรงงูใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของ งาน	ระหว่างกลุ่ม	.178	2	.089	.188	.829
	ภายในกลุ่ม	63.720	135	.472		
	รวม	63.898	137			
2. ด้านความสำเร็จ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.029	2	.014	.038	.963
	ภายในกลุ่ม	51.792	135	.384		
	รวม	51.820	137			
3. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.321	2	.160	.361	.698
	ภายในกลุ่ม	59.993	135	.444		
	รวม	60.313	137			
4. ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.290	2	1.145	2.673	.073
	ภายในกลุ่ม	57.833	135	.428		
	รวม	60.123	137			
5. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	4.496	2	2.248	3.703*	.027
	ภายในกลุ่ม	81.960	135	.607		
	รวม	86.457	137			
6. ด้านนโยบายและ การบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.329	2	1.164	2.655	.074
	ภายในกลุ่ม	59.195	135	.438		
	รวม	61.524	137			
7. ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.561	2	.281	.669	.514
	ภายในกลุ่ม	56.691	135	.420		
	รวม	57.253	137			
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.067	2	1.034	2.759	.067
	ภายในกลุ่ม	50.575	135	.375		
	รวม	52.642	137			

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. ด้านสภาพ แวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.994 76.084 77.078	2 135 137	.497 .564	.882	.416
10. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ที่เกี่ยว	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.367 78.864 79.231	2 135 137	.184 .584	.314	.731
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.464 32.090 32.553	2 135 137	.232 .238	.975	.380

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-19 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. สูงกว่า .05 นั่นคือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้สามารถอธิบายเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีเชฟเฟ้ (Scheffé) ดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (N = 138)

อายุ	N	μ	อายุ		
			ต่ำกว่า 35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
			2.10	2.35	2.61
ต่ำกว่า 35 ปี	21	2.10	-	-0.25	-0.51*
36-45 ปี	63	2.35	-	-	-0.26
มากกว่า 45 ปี	54	2.61	-	-	-

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ด้านภาพรวม พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง
จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา
(N = 138)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของ งาน	ระหว่างกลุ่ม	.755	2	.377	.807	.448
	ภายในกลุ่ม	63.143	135	.468		
	รวม	63.898	137			
2. ด้านความสำเร็จ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.419	2	.210	.550	.578
	ภายในกลุ่ม	51.401	135	.381		
	รวม	51.820	137			
3. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.291	2	.145	.327	.722
	ภายในกลุ่ม	60.022	135	.445		
	รวม	60.313	137			
4. ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.611	2	.806	1.859	.160
	ภายในกลุ่ม	58.512	135	.433		
	รวม	60.123	137			
5. ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.454	2	.227	.356	.701
	ภายในกลุ่ม	86.002	135	.637		
	รวม	86.457	137			
6. ด้านนโยบายและ การบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.366	2	.183	.404	.668
	ภายในกลุ่ม	61.158	135	.453		
	รวม	61.524	137			
7. ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.327	2	.163	.388	.679
	ภายในกลุ่ม	56.926	135	.422		
	รวม	57.253	137			
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.125	2	.062	.161	.852
	ภายในกลุ่ม	52.517	135	.389		
	รวม	52.642	137			

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. ด้าน สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.777 76.301 77.078	2 135 137	.389 .565	.688	.504
10. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.534 78.698 79.231	2 135 137	.267 .583	.458	.634
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.351 32.203 32.553	2 135 137	.175 .239	.735	.481

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-21 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ทุกด้านมีค่า Sig. สูงกว่า .05 นั่นคือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง
จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ (N = 138)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของ งาน	ระหว่างกลุ่ม	4.505	3	1.502	3.388	.020*
	ภายในกลุ่ม	59.393	134	.443		
	รวม	63.898	137			
2. ด้านความสำเร็จ ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.651	3	.884	2.409	.070
	ภายในกลุ่ม	49.169	134	.367		
	รวม	51.820	137			
3. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.765	3	1.588	3.831*	.011
	ภายในกลุ่ม	55.548	134	.415		
	รวม	60.313	137			
4. ด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.165	3	2.055	5.103*	.002
	ภายในกลุ่ม	53.958	134	.403		
	รวม	60.123	137			
5. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	6.238	3	2.079	3.473*	.018
	ภายในกลุ่ม	80.218	134	.599		
	รวม	86.457	137			
6. ด้านนโยบายและ การบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.498	3	1.166	2.693*	.049
	ภายในกลุ่ม	58.026	134	.433		
	รวม	61.524	137			
7. ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.982	3	.994	2.454	.066
	ภายในกลุ่ม	54.271	134	.405		
	รวม	57.253	137			
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.571	3	.857	2.294	.081
	ภายในกลุ่ม	50.071	134	.374		
	รวม	52.642	137			

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. ด้านสภาพ แวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.096	3	.699	1.249	.295
	ภายในกลุ่ม	74.982	134	.560		
	รวม	77.078	137			
10. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	5.114	3	1.705	3.082*	.030
	ภายในกลุ่ม	74.117	134	.553		
	รวม	79.231	137			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.245	3	1.082	4.945*	.003
	ภายในกลุ่ม	29.309	134	.219		
	รวม	32.553	137			

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-22 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่า ในภาพรวม มีค่า Sig. ต่ำกว่า .05 นั่นคือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้สามารถอธิบายเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธี เชฟเฟ้ (Scheff) ดังตารางที่ 4-23 ถึง ตารางที่ 4-29

ตารางที่ 4-23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามรายได้ ด้านภาพรวม (N = 138)

รายได้ระหว่าง	N	μ	รายได้			
			ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
			3.21	2.52	2.73	2.96
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2	3.21	-	0.69	0.48	0.25
10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	41	2.52	-	-	-0.21	-0.44*
20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท	76	2.73	-	-	-	-0.23
30,001 บาทขึ้นไป	19	2.96	-	-	-	-

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ด้านภาพรวม พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาพรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามรายได้ ด้านลักษณะของงาน (N = 138)

รายได้	N	μ	รายได้			
			ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 บาท ขึ้นไป- 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป- 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
			3.17	2.54	2.77	3.11
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2	3.17	-	0.63	0.40	0.06
10,001 บาทขึ้นไป- 20,000 บาท	41	2.54	-	-	-0.23	-0.57*
20,001 บาทขึ้นไป- 30,000 บาท	76	2.77	-	-	-	-0.34
30,001 บาทขึ้นไป	19	3.11	-	-	-	-

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ด้านลักษณะของงาน พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามรายได้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (N = 138)

รายได้	N	μ	รายได้			
			ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 บาทขึ้นไป- 20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป- 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
			3.17	2.39	2.55	2.95
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2	3.17	-	0.78	0.62	0.22
10,001 บาทขึ้นไป- 20,000 บาท	41	2.39	-	-	-0.16	-0.56*
20,001 บาทขึ้นไป- 30,000 บาท	76	2.55	-	-	-	-0.40
30,001 บาทขึ้นไป	19	2.95	-	-	-	-

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามรายได้ ด้านความรับผิดชอบ (N = 138)

รายได้	N	μ	รายได้			
			ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
			3.50	2.54	2.74	3.16
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2	3.50	-	0.96	0.76	0.34
10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	41	2.54	-	-	-0.20	-0.62*
20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท	76	2.74	-	-	-	-0.42
30,001 บาทขึ้นไป	19	3.16	-	-	-	-

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (N = 138)

รายได้	N	μ	รายได้			
			ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
			3.50	2.22	2.40	2.76
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2	3.50	-	1.28	1.10	0.74
10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	41	2.22	-	-	-0.18	-0.54*
20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท	76	2.40	-	-	-	-0.36
30,001 บาทขึ้นไป	19	2.76	-	-	-	-

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้
ด้านนโยบายและการบริหาร (N = 138)

รายได้	N	μ	รายได้			
			ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 บาท ขึ้นไป- 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป- 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
			3.33	2.41	2.63	2.82
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2	3.33	-	0.92	0.70	0.51
10,001 บาทขึ้นไป- 20,000 บาท	41	2.41	-	-	-0.22	-0.41*
20,001 บาทขึ้นไป- 30,000 บาท	76	2.63	-	-	-	-0.19
30,001 บาทขึ้นไป	19	2.82	-	-	-	-

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (N = 138)

รายได้	N	μ	รายได้			
			ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
			2.50	2.18	2.46	2.79
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2	2.50	-	0.32	0.04	-0.29
10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท	41	2.18	-	-	-0.28	-0.61*
20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท	76	2.46	-	-	-	-0.33
30,001 บาทขึ้นไป	19	2.79	-	-	-	-

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง
จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน
(N = 138)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง ปัจจุบัน	N	Mean	σ	t	Sig.
1. ด้านลักษณะของงาน	ข้าราชการ	116	2.80	.69	1.703	.091
	ลูกจ้างประจำ	22	2.53	.60		
2. ด้านความสำเร็จของงาน	ข้าราชการ	116	2.86	.62	.836	.405
	ลูกจ้างประจำ	22	2.74	.59		
3. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	ข้าราชการ	116	2.57	.66	.170	.865
	ลูกจ้างประจำ	22	2.55	.70		
4. ด้านความรับผิดชอบ	ข้าราชการ	116	2.76	.67	.614	.540
	ลูกจ้างประจำ	22	2.67	.63		
5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	ข้าราชการ	116	2.39	.76	-8.52	.396
	ลูกจ้างประจำ	22	2.55	.96		
6. ด้านนโยบายและการ บริหาร	ข้าราชการ	116	2.61	.67	.426	.671
	ลูกจ้างประจำ	22	2.55	.67		
7. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ข้าราชการ	116	2.66	.64	.527	.599
	ลูกจ้างประจำ	22	2.58	.71		
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ข้าราชการ	116	2.84	.62	1.305	.194
	ลูกจ้างประจำ	22	2.65	.62		
9. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ข้าราชการ	116	3.01	.77	1.123	.264
	ลูกจ้างประจำ	22	2.82	.60		
10. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ข้าราชการ	116	2.44	.77	.498	.619
	ลูกจ้างประจำ	22	2.35	.72		
ภาพรวม	ข้าราชการ	116	2.72	.48	.984	.327
	ลูกจ้างประจำ	22	2.61	.51		

จากตารางที่ 4-30 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ทุกด้านมีค่า Sig. สูงกว่า .05 นั่นคือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 6 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (N = 138)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.542	2	.271	.578	.562
	ภายในกลุ่ม	63.355	135	.469		
	รวม	63.898	137			
2. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.771	2	.386	1.020	.364
	ภายในกลุ่ม	51.049	135	.378		
	รวม	51.820	137			
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.315	2	.658	1.505	.226
	ภายในกลุ่ม	58.998	135	.437		
	รวม	60.313	137			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.387	2	.693	1.594	.207
	ภายในกลุ่ม	58.737	135	.435		
	รวม	60.123	137			
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	5.272	2	2.636	4.384	.014*
	ภายในกลุ่ม	81.184	135	.601		
	รวม	86.457	137			

ตารางที่ 4-31 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.656	2	.328	.728	.485
	ภายในกลุ่ม	60.868	135	.451		
	รวม	61.524	137			
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.324	2	.162	.384	.682
	ภายในกลุ่ม	56.929	135	.422		
	รวม	57.253	137			
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.162	2	1.081	2.891	.059
	ภายในกลุ่ม	50.480	135	.374		
	รวม	52.642	137			
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.930	2	1.465	2.668	.073
	ภายในกลุ่ม	74.148	135	.549		
	รวม	77.078	137			
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2.240	2	1.120	1.964	.144
	ภายในกลุ่ม	76.991	135	.570		
	รวม	79.231	137			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.184	2	.592	2.547	.082
	ภายในกลุ่ม	31.370	135	.232		
	รวม	32.553	137			

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-31 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. สูงกว่า .05 นั่นคือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นไม่แตกต่างกันทั้งนี้สามารถอธิบายเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธี เชฟเฟ้ (Scheff) ดังตารางที่ 4-32

ตารางที่ 4-32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (N = 138)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	N	μ	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
			1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
			1.89	2.38	2.57
1-5 ปี	14	1.89	-	-0.49	-0.68*
6-10 ปี	63	2.38	-	-	-0.19
11 ปีขึ้นไป	61	2.57	-	-	-

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4-32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-33 สรุปสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 138 คน ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยทั่วไปเป็นเพศหญิง มีอายุ 36-45 ปี มากที่สุด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท ตำแหน่งปัจจุบัน เป็นข้าราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และสถานที่ทำงานมีพื้นที่ร่มรื่น สวยงามเหมาะแก่การพักผ่อนจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อจัดลำดับแล้ว อยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด

2. ด้านความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จทันตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมาก และพนักงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อจัดลำดับแล้ว อยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคี รักใคร่ ประองคองกัน อยู่ในระดับมาก และหากมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานจะคอยสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อจัดลำดับแล้ว อยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด

4. ด้านลักษณะของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมาก และลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหายและน่าสนใจ อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อจัดลำดับแล้ว อยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด

5. ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด และมีอำนาจในการพิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อจัดลำดับแล้ว อยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด

6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในทุกด้านของการบริหารงานภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก และผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อจัดลำดับแล้ว อยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด

7. ด้านนโยบายและการบริหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก และพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อจัดลำดับแล้ว อยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด

8. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จ อยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อจัดลำดับแล้ว อยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด

9. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน อยู่ในระดับน้อย และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อจัดลำดับแล้ว อยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด

10. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการได้รับเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับน้อย และได้เลื่อนชั้น เงินเดือนตามผลงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อจัดลำดับแล้ว อยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบรายได้กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า รายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ลักษณะของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า งานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายและนำมีความน่าสนใจ ตรงกับความรู้อ ความสามารถของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับภัสราภรณ์ หลงนิยม (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับไมเออร์ (Myer, 1970, p. 124) ได้เสนอความคิดในเรื่องแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ที่เน้นงานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย ความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความรู้ ความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่ทำงานในลักษณะนี้

1.2 ความสำเร็จของงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ และสามารถทำงานได้เสร็จทันตามกำหนด และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วง

ไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับไมเออร์ (Myer, 1970, p. 124) ได้เสนอความคิดในเรื่องแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ที่เนื้องานที่ปฏิบัติงานนั้นจะต้องสามารถทำสำเร็จได้ เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสำเร็จของงาน ความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ สามารถทำงานได้เสร็จทันตามกำหนดเวลา และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับอุษา เพื่องประยูร (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับไมเออร์ (Myer, 1970, p. 124) ได้เสนอความคิดในเรื่องแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ ลักษณะงานนั้นต้องได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ถ้าผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่ประทับใจทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

1.4 ความรับผิดชอบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้พนักงานรับผิดชอบบ่อยครั้ง มีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีอำนาจในการพิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับวาริกร สุพันธ์นา (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับไมเออร์ (Myer, 1970, p. 124) ได้เสนอความคิดในเรื่องแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ ลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ถ้า

พนักงานได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบงานนั้น ๆ อย่างมีอิสระ ให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ พนักงานจะมีความพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะว่าพนักงานไม่ได้เลื่อนขั้น เงินเดือนที่เป็นไปตามผลงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนพนักงานในการได้รับเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับภัสราภรณ์ หลงนิม (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับกิลเมอร์ (Gilmer. 1971, pp. 279-283) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน กล่าวถึง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานอาจไม่ได้เลื่อนขั้น เงินเดือนที่เป็นไปตามผลงานที่ปฏิบัติ หรือผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนในการให้ได้รับเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้พนักงานไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.6 นโยบายและการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน มีนโยบายและการบริหารงานเป็นระบบ และพนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับไมเออร์ (Myer, 1970, p. 124) ได้เสนอความคิดในเรื่องแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การที่หน่วยงานมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน มีนโยบายและการบริหารที่เป็นระบบ และการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.7 การปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจให้พนักงานสามารถทำงานเป็นทีมและมีความสามัคคีกัน ซึ่งสอดคล้องกับวาริกร สุพันธ์นา (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

พบว่า ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกิเซอิลและบราว (Ghiselli and Brown, 1955, p. 430) กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญ คือ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมใน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และสามารถจูงใจให้พนักงานสามารถทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีกัน จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคี รักใคร่ ประองคองกัน ในขณะที่มีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานจะคอยสนับสนุนให้กำลังใจในการทำงานเสมอ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ และเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับบุษบา เจริญ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับไมเออร์ (Myer, 1970, p. 124) ได้เสนอความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นหนักเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ ได้ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเป็แนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานในหน่วยงานที่มีความสามัคคี รักใคร่ ประองคองกัน เมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานจะคอยสนับสนุน คอยให้กำลังใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ และเต็มใจ จึงทำให้พนักงานรู้สึกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า สถานที่ทำงานแบ่งพื้นที่ใช้สอยเป็นสัดส่วน มีความเหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ มีพื้นที่ร่มรื่น สวยงามเหมาะแก่การพักผ่อนจากการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีการระบายอากาศที่ดีทำให้รู้สึกปลอดโปร่ง ซึ่งสอดคล้องกับดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับซีคอร์ดและแบคแมน (Secord and Backman, 1964, p. 391) ได้กล่าวว่า ความพอใจของบุคลากรเกิดขึ้นจากความต้องการของเขาในองค์การ ความต้องการของบุคลากรใน

องค์การมีหลายอย่าง สิ่งหนึ่งที่ได้กล่าวไว้ คือ สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานเหมาะสมและมีสถานที่ทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงาน ความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า สถานที่ทำงานที่แบ่งพื้นที่ใช้สอยเป็นสัดส่วน พื้นที่ร่มรื่นสวยงาม สิ่งอำนวยความสะดวกและแสงสว่างเพียงพอ มีการระบายอากาศที่ดี ทำให้รู้สึกปลอดโปร่ง จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.10 เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ผูกติด ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ อาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับภัสราภรณ์ หลงนิยม (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อยู่ในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับเฟรนช์ (French, 1964, pp. 28-31) ที่ได้ให้ความเห็นว่า การที่คนทำงานเป็นลูกจ้างในหน่วยงานหรือองค์การใด จะบังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองตอบความต้องการในด้านต่าง ๆ ซึ่งหนึ่งในนั้น ก็ได้กล่าวถึงสวัสดิการและประโยชน์ที่ผูกติด ดี จึงบังเกิดความพึงพอใจในงาน ความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับนั้น ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน จึงทำให้พนักงานรู้สึกไม่ชอบทำงานเพราะปัจจัยเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเขา

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวม พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก เพศของพนักงานไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี พบว่า เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 จากผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวม พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก อายุของพนักงานไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุเท่าใดก็ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับภัสราภรณ์ หลงนิยม (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 จากผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวม พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ระดับการศึกษาของพนักงานไม่ว่าจะมีการศึกษาอยู่ในระดับใดก็ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับภัสราภรณ์ หลงนิยม (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 จากผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวม พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก รายได้ของพนักงานแต่ละคนที่ได้รับไม่เท่ากัน จึงส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับอุษา เพ็ญประยูร (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า รายได้ต่างกันมีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

2.5 จากผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวม พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ตำแหน่งปัจจุบันของพนักงานไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำก็ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับดวงเพ็ญศรีพรหม (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.6 จากผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวม พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ว่าจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกี่ปีก็ตามก็ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับดวงเพ็ญศรีพรหม (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลบิดา มารดา คู่สมรส บุตร ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตรที่สามารถนำมาเบิกได้ ให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี กับผลตอบแทนในด้านรายได้ประจำเดือน มีผู้ที่ได้รับรายได้สูงจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้มีรายได้ต่ำกว่า
2. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการกำหนดนโยบายในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ปฏิบัติงาน ที่สำคัญผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม และควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน
3. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการกำหนดนโยบายให้มีระบบกลไกในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของพนักงานด้วยความถูกต้อง และเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีแผนงาน/ โครงการ ในการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตลอดจนเงินเดือน ผลประโยชน์ และสวัสดิการอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากประชากรที่ต้องการศึกษา

บรรณานุกรม

- กาญจนา ตีรรัตน์. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา ตีรรัตน์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วี.พี.รินทร์ (1991).
- จัญญ์ น้าพา. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.
- ฉันทฐา กริหิรัญ. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายเอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- ดวงเพ็ญ ศรีพรหม. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นาย ก. (นามสมมุติ). (2560, 17 มกราคม). *นักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลมาบโป่ง*. สัมภาษณ์.
- นาย ข. (นามสมมุติ). (2560, 17 มกราคม). *นักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงษ์*. สัมภาษณ์.
- นาย ค. (นามสมมุติ). (2560, 17 มกราคม). *นักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลพานทองหนองกะจะ*. สัมภาษณ์.
- นาย ง. (นามสมมุติ). (2560, 17 มกราคม). *นักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขี้หนอน*. สัมภาษณ์.
- นาย จ. (นามสมมุติ). (2560, 17 มกราคม). *นักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า*. สัมภาษณ์.

- นาย ฉ. (นามสมมุติ). (2560, 17 มกราคม). นักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล
เกาะลอยบางหัก. สัมภาษณ์.
- นาย ช. (นามสมมุติ). (2560, 17 มกราคม). นักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล
หน้าประตู. สัมภาษณ์.
- นาย ซ. (นามสมมุติ). (2560, 17 มกราคม). นักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบางนาง.
สัมภาษณ์.
- บุษบา เชิดชู. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การ
จัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบล
บางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีดา พรหมเพชร. (2555). *แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวใน โรงงานอุตสาหกรรม
บริษัทสยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปรียาพา วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยากร วุ่นบัว. (2554). *แรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดน
ภาคใต้*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ,
คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- เพ็ญพิชชา การาช. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัศราภรณ์ หลงนิมม. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี
อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภินันท์ รัชตาจ้าย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มลฤดี เข็นสบาย. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2553). กรุงเทพฯ: ส่วนวิจัยและพัฒนา ระบบ รูปแบบและโครงสร้าง สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น.
- วลัยพร สันตานนท์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาริกร สุพันธ์นา. (2555). *ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา บริหารธุรกิจ , คณะบริหารธุรกิจเศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วาสนา กล่ำรัศมี. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (แทปไลน์)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ลือชัย วงษ์ทอง. (2550). *ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยคอมพิวเตอร์เพื่อ งานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สร้อยตระกูล (ดีवानนท์) อรรถมานะ. (2545) *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกานดา กิจขาว. (2559). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิโชค วรานุสันดี. (2550). *จิตวิทยาการจัดการพฤติกรรมมนุษย์*. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- สิริภัทร์ วงศ์ธีรุตม์. (2546). *การเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: สายสีการพิมพ์.

- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). *แรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ*. โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิตการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อำเภอพานทอง. (2560). *การปกครองส่วนท้องถิ่น*. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/อำเภอพานทอง>
- อุบล สัมฤทธิ์. (2555). *การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักราชเลขาธิการ*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อุษา เฟื่องประยูร. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Evans, M. T. (1971). Managing the new managers. *Personnel Administration*, 34, 31-38.
- French, W. (1964). *The personnel management process: Human resource administration*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Ghiselli, E. E., & Clarence, W. B. (1955). *Personnel and industrial psychology*. New York: McGraw-Hill Book.
- Gilmer, Van H. B. (1971). *Industrial and organizational psychology*. New York: McGraw-Hill Book.
- Lock, E. A. (1992). *A university course in English grammar*. New York: Prentice Hall.
- Myers, N. L. (1993). Job satisfaction in adult and higher education as perceived by art library directors. *Dissertation Abstracts International*, 54(4), 1183.
- Secord, P. F. & Backman, C. W. (1964). *Social psychology*. New York: McGraw-Hill Book.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยในเชิงวิชาการเท่านั้น
3. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เท่านั้น
4. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้

ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

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 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. อื่น ๆ.....

4. รายได้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 2. 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท
 3. 20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท 4. 30,001 บาทขึ้นไป

5. ตำแหน่งปัจจุบัน

 1. ข้าราชการ 2. ลูกจ้างประจำ

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

 1. 1-5 ปี 2. 6-10 ปี 3. 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้ ซึ่งตรงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจ				
1. ลักษณะของงาน				
1.1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้				
1.2 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ				
1.3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ				
2. ความสำเร็จของงาน				
2.1 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ				
2.2 ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันตามกำหนดเวลา				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการ ทำงานให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี				
3. การได้รับการยอมรับนับถือ				
3.1 ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน				
3.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านใน การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย				
3.3 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและชื่นชม เมื่อท่านทำงานสำเร็จ				
4. ความรับผิดชอบ				
4.1 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ ท่านรับผิดชอบบ่อยครั้ง				
4.2 ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่องานที่ ได้รับมอบหมาย				
4.3 ท่านมีอำนาจในการพิจารณาและ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่				
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่				
5.1 ท่านได้เลื่อนขั้น เงินเดือนตามผลงานที่ ท่านปฏิบัติ				
5.2 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านใน การได้รับเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น				
ปัจจัยค้ำจุน				
6. นโยบายและการบริหาร				
6.1 หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนด กรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน				
6.2 หน่วยงานของท่านมีนโยบายและการ บริหารงานเป็นระบบ				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.3 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ในการปฏิบัติงาน				
7. การปกครองบังคับบัญชา				
7.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในทุกด้านของ การบริหารงานภายในองค์กร				
7.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ข้อเสนอแนะใน การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี				
7.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถจูงใจให้ บุคลากรทำงานเป็นทีมและมีความสามัคคี				
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
8.1 บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคี รักใคร่ ประองคองกัน				
8.2 หากท่านมีปัญหาในการทำงานเพื่อน ร่วมงานจะคอยสนับสนุน และให้กำลังใจในการ ทำงาน				
8.3 ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความจริงใจ และเต็มใจ				
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน				
9.1 สถานที่ทำงานของท่านแบ่งพื้นที่ใช้สอย เป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการใช้ประโยชน์				
9.2 สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่ร่มรื่น สวยงามเหมาะแก่การพักผ่อนจากการทำงาน				
9.3 สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอในการปฏิบัติงาน				
9.4 สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9.5 สถานที่ทำงานของท่านมีการระบาย อากาศที่ดีทำให้ท่านรู้สึกปลอดโปร่ง				
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ				
10.1 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน				
10.2 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน				
10.3 สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ				