

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

อาภากร เกห่ง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

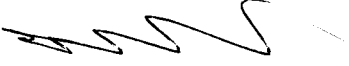
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

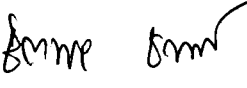
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ อาจารย์ เคหัง ฅบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

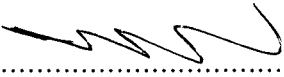
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

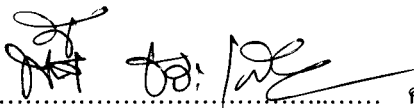
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


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


.....กรรมการ
(อาจารย์จิตพล ชัยมะคัน)


.....กรรมการ
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)
วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด สำเร็จลงได้ด้วยความสำเร็จจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษา และการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข และอาจารย์พรเทพ นามกร ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะ ในการดำเนินงานนิพนธ์ นายเวียงศักดิ์ ทรัพย์มด ปลัดเทศบาลตำบลเขาสมิง (นักบริหารงานเทศบาล 8) นางสาวสุดา ช่วยดี หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป 6) เทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ที่คอยให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาในการนิพนธ์นี้ และเป็นผู้ชี้แนะ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับรายละเอียดของการปฏิบัติงานของการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิงส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษางานนิพนธ์ ครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลเขาสมิงที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง ตลอดจนผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

อากาศร เกหัง

56930132: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน

อาภากร เกห่ง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด (MOTIVATION IN PERFORMANCE OF PERSONNEL OF KHAO SAMING MUNICIPALITY IN KHAO SAMING DISTRICT, TRAT PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พรเทพ นามกร, รป.ม. 100 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง รวม 14 ด้าน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด รวมทั้งสิ้นจำนวน 71 คน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก แต่ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย

ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ที่มี เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิงอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ที่มี อายุ และรายได้ที่ต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

56930132: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION/ PERFORMANCE

ARPAKORN KHEHUNG: MOTIVATION IN PERFORMANCE OF PERSONNEL
OF KHAO SAMING MUNICIPALITY IN KHAO SAMING DISTRICT, TRAT PROVINCE.

ADVISOR: PORNTHEP NAMAKORN, M.P.A. 100 P. 2015.

The research had objectives to study motivation in performance of personnel of Khao Saming Municipality in Khao Saming District, Trat Province and to compare motivation in performance of personnel who were categorized by gender, age, education level, income and work experience. The instrument used for data collection was questionnaires asking about motivation in performance of personnel of Khao Saming Municipality. In fact, the questionnaire was divided into 2 parts. The first part questioned about the respondents' personal information and the second part questioned about 14 aspects of the performance of the personnel of Khao Saming Municipality in Khao Saming District, Trat Province. The data were collected from 71 personnel of Khao Saming Municipality in Khao Saming District, Trat Province. Descriptive statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and compare mean.

The findings revealed that the personnel had the highest level of the commanding technique, and this was the first aspect that the personnel put an emphasis on. Next, they put an emphasis on the relationship with supervisors or colleagues at the very high level. The following aspects that the personnel put an emphasis at the high level included policy and management, the status of their occupation, achievement of performance, recognition and respect, job stability, responsibilities, salary and welfare, privacy, work characteristics, opportunities, future progress and environment at work respectively. Career path was also at the high level, but it was the last aspect that the personnel put an emphasis on.

From the comparison of the motivation in performance, it was found that personnel with different gender, education level and work experience had no difference in the motivation in performance. However, the personnel with different age and income had difference in the motivation in performance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	8
ข้อมูลของเทศบาลตำบลเขาสมิง.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
เกณฑ์การแปลผล.....	54
4 ผลการวิจัย.....	55
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด.....	57
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด.....	69
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
สรุปผลการวิจัย.....	81
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	89
ภาคผนวก.....	93
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	100

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การเปรียบเทียบลักษณะคนตาม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y.....	17
2 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	27
3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน.....	57
5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ.....	58
6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงาน.....	59
7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ.....	59
8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านคุณลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ.....	60
9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านสถานะ ของอาชีพ.....	61
10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	62
11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านเทคนิคในการ บังคับบัญชา.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านนโยบายและการบริหาร.....	63
13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความมั่นคงในอาชีพ.....	64
14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	65
15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	66
16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว.....	67
17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต.....	67
18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด โดยภาพรวมรายด้าน.....	68
19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ.....	70
20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ.....	71
21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
22	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามรายได้.....	77
23	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	79
24	สรุปผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	80

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ.....	11
3 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์.....	17
4 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ และเฮอรัชเบิร์ก.....	23

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมืออุปกรณ์หรือเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ แต่ในส่วนที่สำคัญที่สุด คือ “คน” เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งเป็นต้นทุนทางสังคมที่มี ค่า จะต้องรักษาและพัฒนาขีดความสามารถของเขาไปให้ถึงที่สุด และมีความเชื่อมั่นว่า บุคลากรนั้น จะเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร อีกทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจ ให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อันเป็นการสร้างทุนทางปัญญา ดังนั้น เป้าหมายของการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดี และเตรียมคนให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อให้พนักงานมีความสามารถและ พร้อมในการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็น ส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547)

การที่พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น อาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่ บุคคลนั้น มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิตหรือการมี ทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัด เนื่องจาก งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดี ต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ อาจส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะ พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ (สิริพร อ่ำไพศรี, 2547)

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน ประสิทธิภาพของงานจะออกมามีคุณภาพดี มีปริมาณ มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน การจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ตั้งใจทำงานให้สำเร็จคล่องตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งตรงกันข้าม กับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ เท่านั้น แรงจูงใจ ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้ว่างาน จะมีปัญหาอุปสรรคเพียงใดก็ตาม และเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุง เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน จึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือ แรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ การจูงใจคนให้ทำงานไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะพนักงาน แต่ละคนจะตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของ แต่ละบุคคลว่ามีมากน้อยเพียงใด

เทศบาลตำบลเขาสมิงเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจทั้ง 9 ประการ ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลในการแก้ไขปัญหา ของท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขต พื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบาย ของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ จากภารกิจข้างต้นจะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลเขาสมิงจะต้องมี

การเตรียมความพร้อมในด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกำลังสำคัญ ในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชนในท้องถิ่น

เนื่องจากปัจจุบันกระทรวง ทบวง กรม ได้มีการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณด้านบุคลากร ทำให้ไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งพนักงานได้ครบตามกรอบอัตรากำลัง เทศบาลตำบลเขาสมิงก็ประสบปัญหานี้เช่นเดียวกัน ทำให้พนักงานบางส่วนต้องรับผิดชอบงานมากกว่างานในหน้าที่ ซึ่งพนักงานดังกล่าว ยังขาดความรู้ ความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ต้องศึกษางานเพิ่มเติมจากงานในหน้าที่ ด้วยภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นนี้ ส่งผลให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้า ฐึสึกเมื่อหมายถึงความไม่เท่าเทียมในการได้รับมอบหมายงานเพิ่มเติมจากงานหลัก และปัญหาอีกประการคือ พนักงานบางส่วนที่รับผิดชอบเพียงแต่งานในหน้าที่เท่านั้น แต่ยังคงขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งหากไม่ดำเนินการแก้ไข อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่น จากประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างและเสริมแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน พนักงานจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการพัฒนางานด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาสมิง ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น และเพื่อประโยชน์สูงสุด คือ ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับการบริการที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

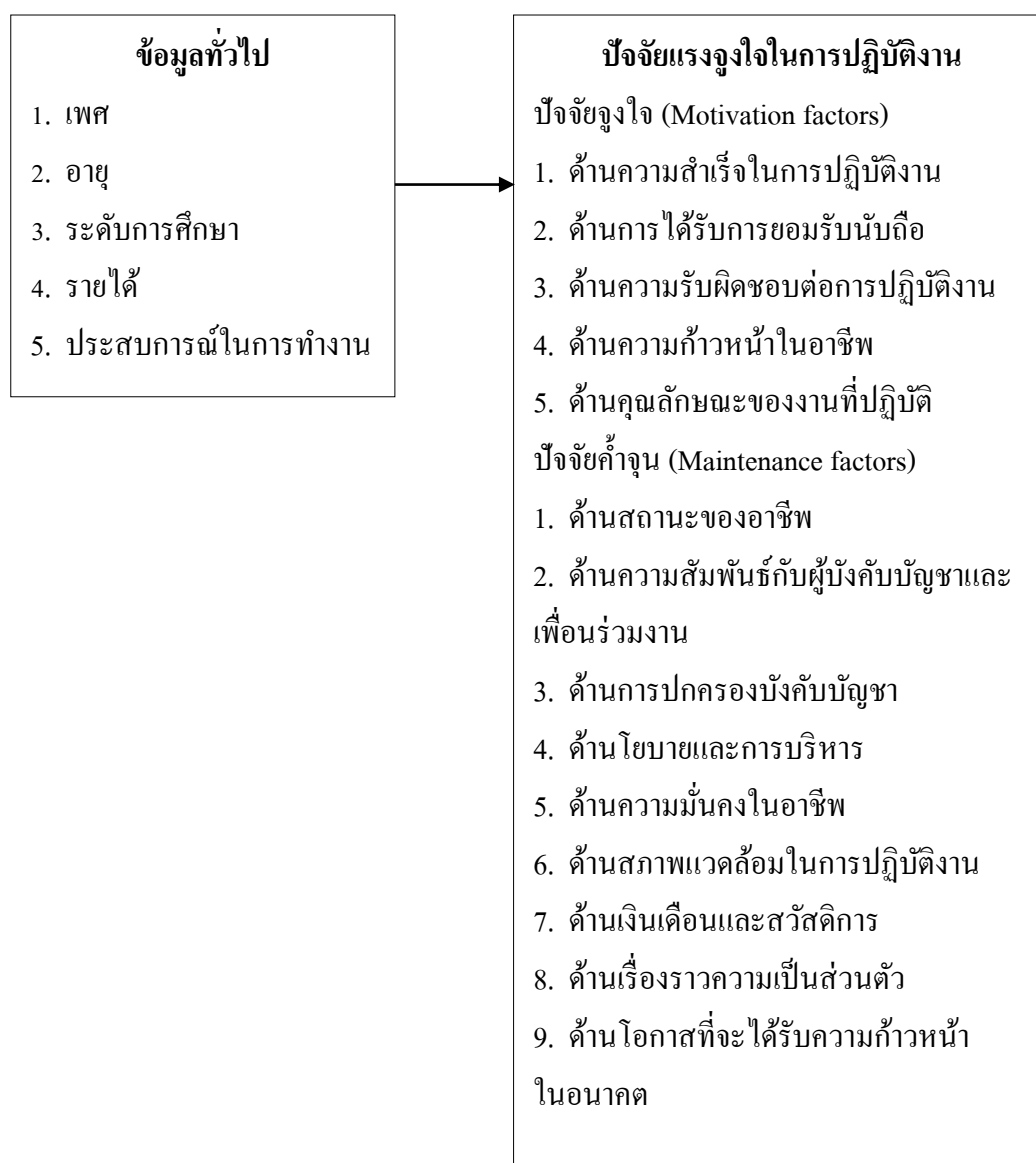
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาสมิง ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Herzberg et al., 1959)

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
5. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) ประกอบด้วย

1. ด้านสถานะของอาชีพ
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา
4. ด้านนโยบายและการบริหาร
5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
7. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
8. ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว
9. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ เทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด มีบุคลากร จำนวน 71 คน (เทศบาลตำบลเขาสมิง, 2557)

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง โดยศึกษาตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2557 ถึงธันวาคม พ.ศ. 2557 รวมระยะเวลา 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เทศบาลตำบลเขาสมิง หมายถึง หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นตั้งอยู่ เลขที่ 111 หมู่ที่ 1 ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ในเทศบาลตำบลเขาสมิง ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน
แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า
หรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้
บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ
ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์กรประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้
บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและ
เพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ

3. ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายในงานที่
ปฏิบัติรับผิดชอบ งานที่ปฏิบัติได้รับอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบ
หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
ให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม โอกาสได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ
รู้สึกเกิดความพอใจและปลื้มปิติในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

5. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติท้าทายและ
ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีการแบ่ง
ขอบข่ายงานที่ชัดเจน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริม
การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่

1. ด้านสถานะของอาชีพ หมายถึง หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม
มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเกี่ยวข้องระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเขาสมิง ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกันและ/หรือติดต่อประสานงานกัน
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน
4. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม
5. ด้านความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนของตำแหน่ง รวมถึงความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร เพื่อบุคลากรจะสามารถทำงานเลี้ยงชีพต่อไปได้และมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ เช่น ได้รับการอบรมดูงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน เช่น สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้
7. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกรับและพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ
8. ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลจากงานในหน้าที่
9. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิงที่มีต่อการปฏิบัติงาน
2. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิงที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน
3. ผลการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิงที่มีต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณา เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและเป็นแนวทางในการวางนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาสมิงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 1.4 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 1.5 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 1.6 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ข้อมูลของเทศบาลตำบลเขาสมิง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงได้เลือกความหมายของแรงจูงใจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

อริยา กูหา (2545) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร่งเร้านำช่องทางและมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้ อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน หรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร

การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

คีรีพร โอพารธรรมรัตน์ (2546) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การเพิ่มมากขึ้น

สุชาติ จรประดิษฐ์ (2547) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง อาการของการกระตุ้นให้การกระทำหรือให้ไม่กระทำ เป็นกำลังหรือพลังใจที่จะทำใ้บุคคลปฏิบัติงานหรือปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จให้ได้ผลผลิตที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งในส่วนของบุคคลและในส่วนขององค์การเป็นเป้าหมายสำคัญ

ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์คีรี (2547) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548) สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลนั้นกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งอาจเกิดปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลก็ได้

ปัญญา จันรอด (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรม ความสามารถ หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

พลสุข สังข์รุ่ง (2550) กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

คีรีพร จันทศรี (2550) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้

เต็มความสามารถหรือไม่ นั่นมักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะกระทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับ ความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นการกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มี ความพอใจ เขาก็จะทุ่มเทความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย การสร้างแรงจูงใจ เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างาน

ธร สุนทรายุทธ (2551) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้น ให้มี การตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Gold) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจอาจเกิดขึ้น จากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจาก สิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น ได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เมื่อบุคคล สามารถตอบสนองและไปสู่จุดมุ่งหมายได้ จะทำให้ความเข้มของแรงจูงใจลดลงหรือเปลี่ยนเป้าหมาย ในการแสดงพฤติกรรมต่อไป

การดี อนันต์ธานี (2552) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สถานการณ์ที่กระตุ้นให้ มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาบนทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อสู่เป้าหมาย ปลายทางที่กำหนด หรือหมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทาง และช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์ต้องมี เจตคติ ทักษะ และความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรม ในตัวของบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเมื่อ ประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในห้วงการ ประสบความสำเร็จต่อไป

ความสำคัญของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สามารถสรุปความสำคัญ ของแรงจูงใจได้ดังนี้

จาร์วรรณ กมลสินธุ์ (2548) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล เป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบ ไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจ เพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549) กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย 1) ตามแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสามารถที่จะ ทำงานให้ และ 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ข่าวสารข้อมูล

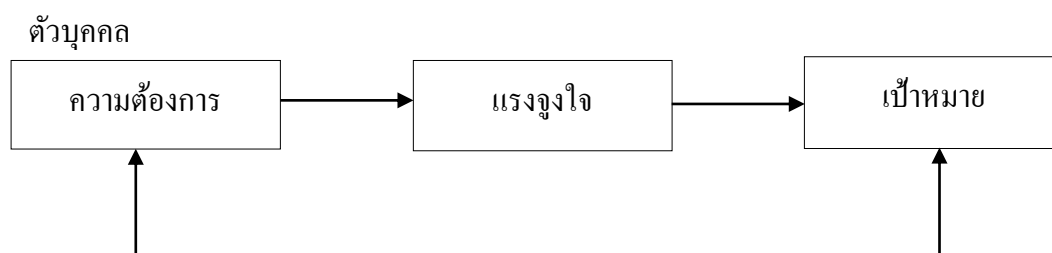
ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าการปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดมีขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเองเป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้น จะเห็นว่าการจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง จะเกิดประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานหรือพนักงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ค้อยู่เสมอ ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับพนักงาน และสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

จากความหมายของแรงจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น แรงจูงใจยังมีองค์ประกอบที่ช่วยส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ ดังนี้

ฟงส์ หรดาล (2545) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้พฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะลดพลังลง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน



ข้อมูลย้อนกลับ

ภาพที่ 2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ (ฟงส์ หรดาล, 2545)

1. ความต้องการ (Needs) ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นการขาดดุลทั้งร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก คนทุกคนมีความต้องการหลายระดับ และความต้องการของคนเราสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นผสมกับความต้องการที่จะมีชีวิตและการดำรงชีวิต ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ และความต้องการขับถ่าย เป็นต้น

1.2 ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and social needs) แรงจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อน เกิดขึ้นจากสภาพของสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ โดยแยกออกได้ดังต่อไปนี้ คือ ความต้องการที่เกิดจากสังคมและความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้

2. แรงจูงใจ (Motive) หรือแรงขับ (Drive)

2.1 แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ไปยังเป้าหมาย พฤติกรรมที่กระตุ้นนี้ เรียกว่า พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated behavior) พฤติกรรมที่ถูกจูงใจมี 2 ลักษณะ คือ จะต้องมีการกระทำอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลังและจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

2.2 แรงขับ (Drive) หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับก็จะสูง ทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงขับสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงขับปฐมภูมิ (Primary drive) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับบุคลิกภาพของคน ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ แรงขับประเภทนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงขับทางด้านสรีระ เช่น ความหิวกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น ความหนาว เป็นต้น และแรงขับทั่วไป เช่น ความอยากรู้ อยากเห็น ความกลัว เป็นต้น 2) แรงขับทุติยภูมิ (Secondary drive) เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ หรือบางทีเรียกว่า แรงกระตุ้นทางสังคม เช่น การยอมรับทางสังคม สถานะทางสังคม หรือความผูกพันกับผู้อื่น เป็นต้นว่า ตำแหน่งงาน เกียรติยศ ชื่อเสียง อำนาจ เป็นต้น

3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง จุดหมายของพฤติกรรม ซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว จะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พอใจ (เพิ่มแรงขับและเพิ่มความต้องการ)

จากการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจ ทำให้พอจะสรุปได้ว่า หลักการจูงใจเพื่อทำให้มนุษย์ทำงาน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) ผู้รับการจูงใจเป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจ

ต้องการจะใช้กระบวนการจงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จงใจต้องการด้วยความสมัครใจ

2) วิธีการจงใจ เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้จงใจให้สามารถคล้อยตามและสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์ 3) เป้าหมายของการจงใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้จงใจหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจงใจและการกระทำให้การจงใจมนุษย์ได้ผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องรู้ธรรมชาติของมนุษย์

จันท์ ชุ่มเมืองปึก (2546) ได้แบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจเป็น 2 ประการ คือ 1)

ธรรมชาติของบุคคล เพราะแต่ละคนไม่เหมือนกัน (Individual differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ผิวพรรณ สีขนย่นตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจคือ

1. แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกายที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความต้องการที่เป็นความประสงค์อย่างรุนแรงจนกลายเป็นวาระ (Desire) เป็นต้น แรงขับเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้ มี 2 ประเภทด้วยกัน

1.1 แรงขับภายในร่างกาย (Primary drive) หรือว่า แรงขับปฐมภูมิ ได้แก่ แรงขับที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขับขึ้นในร่างกาย แปลว่า ร่างกายขาดสถานะสมดุลจนทำให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น หิวกระหาย ความรู้สึกทางเพศ หรือวังเหงา แรงจูงใจภายในร่างกายนี้ แต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน

1.2 แรงขับภายนอกในร่างกาย (Secondary drive) หรือว่า แรงขับทุติยภูมิ คือ แรงขับที่มาจากภายนอกในร่างกาย ได้แก่ พวกแรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และสังคม ตัวอย่าง อยากรับสมาชิกวุฒิสภา อยากรับการตุลาการ อยากรับการเลือกตั้ง ความต้องการเหล่านี้ล้วนมาจากภายนอกทั้งสิ้น และแต่ละบุคคลจะมีความสนใจ ความต้องการ และแรงกระตุ้นที่มากน้อยต่างกัน และเช่นกันแรงขับประเภทนี้ก็มีได้ทั้งทางบวกและทางลบ

2. ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นเจตคติด้านอารมณ์และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึงที่เรียกว่า Sentiment concerning the future พอเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่าง ๆ

3. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่ มีคนขวักไขว่ รถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ก็อาจจะไม่เกิดแรงจูงใจมากพอที่จะอ่านหรือท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น แนวความคิดของนักวิชาการอีกหนึ่งท่านในเรื่องขององค์ประกอบแรงจูงใจ

จากการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจ ทำให้สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบไปด้วย ความต้องการ (Needs) ของมนุษย์ แรงขับ (Drive) เป้าหมาย (Goals) และ สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์

ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่า มีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจไว้ดังนี้

กุสุมา จ้อยช่างเนียม (2547) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) โดยอธิบายว่า ภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงาน ความแตกต่างจะอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายในสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด หรือรายได้ ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยตัวเอง โดยปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านี้ บุคคลอาจจะระลึกรถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น เพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้น และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติ เพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น

จาวรรรณ กมลสินธุ์ (2548) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางกาย (Physiological motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจ คือ กระหายที่จะดื่มน้ำ และแสวงหาน้ำดื่ม เป็นต้น ลักษณะของแรงจูงใจทางกาย มีดังนี้

1.1.1 แรงจูงใจทางบวกหรือแสวงหา (Positive supply motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอด ชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว ความกระหาย และการพักผ่อน เป็นต้น

1.1.2 แรงจูงใจทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (Negative or avoid motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตรายหรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น ความเจ็บปวด ความเสียใจ ความสกปรก เป็นต้น

1.1.3 แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species maintaining motive) เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์ เพื่อการสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อไป

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิต ความภาคภูมิใจ ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมแบ่งได้ ดังนี้

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยันอดทน เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวังหรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูง มักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตา โอบอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็น การใฝ่อำนาจอย่าง เป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือเป็น การใฝ่อำนาจที่ไม่เป็นธรรม

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคล ที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงาน จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสุข อุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้นหรือกระทำได้อย่างมาก แต่มีความคงทนถาวร

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัล เกียรติยศ คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย และมีทิศทาง โดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล การเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

จากการศึกษาประเภทของแรงจูงใจ สามารถสรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) 2) แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจทางกาย (Physiological motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย และแรงจูงใจทางสังคม (Social motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ซึ่ง Gibson, Iranewich, and Ponnelly (1997, p. 128) ได้แบ่งทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกัน คือ

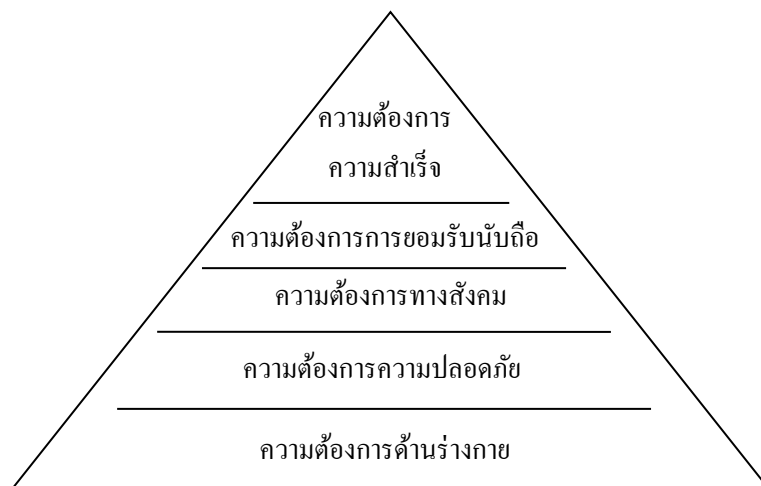
1. กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา ได้แก่
 - 1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)
 - 1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)
 - 1.3 ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG needs theory)
 - 1.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ (McClelland's AAP needs theory)
2. กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ ได้แก่
 - 2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's expectancy theory)
 - 2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler's

expectancy theory)

กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content theory)

ทฤษฎีกลุ่มนี้ จะศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเองที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล โดยพยายามที่จะกำหนดความต้องการที่เฉพาะเจาะจงที่จะจูงใจบุคคล ซึ่ง ได้แก่

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) สุรางค์ ใคว์ตะกุล (2544) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุดและถูกนำมาอ้างอิงถึงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้น จะเป็นสิ่งจูงใจแทน และมาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง โดยมาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ได้เป็น 5 ชั้น ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึงขั้นสูงสุดดังนี้
 - 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย
 - 2) ความต้องการความปลอดภัย
 - 3) ความต้องการทางด้านสังคม
 - 4) ความต้องการการยอมรับนับถือ
 - 5) ความต้องการความสำเร็จ



ภาพที่ 3 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (สุรางค์ ไคว์ตะกุล, 2544)

มณฑล รอยตระกูล (2546) กล่าวถึง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ ซึ่งมีพื้นฐานความคิดจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ที่จำแนกคนออกเป็น 2 กลุ่มเป็นหลัก พื้นฐานในการนำไปใช้ในการจูงใจ แนวคิดของทฤษฎีนี้แบ่งผู้ได้บังคับบัญชาออกเป็น 2 กลุ่ม ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y สามารถเปรียบเทียบให้เห็นได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบลักษณะคนตาม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (มณฑล รอยตระกูล, 2546)

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วขี้เกียจ	1. คนงานโดยมากมีความสุขกับการทำงาน
2. คนงานสนใจเฉพาะงานที่เป็นของตน	2. คนงานชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในงานต่าง ๆ
3. คนงานชอบให้ถูกลงโทษเพื่อเพิ่มผลงาน	3. การลงโทษไม่ได้ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่ม
4. คนงานไม่สนใจในงานที่ตนทำเท่าไร	4. คนงานสนใจในงานที่ตนทำ
5. โดยพื้นฐานคนงานขี้โกง	5. โดยพื้นฐานแล้วคนงานจริงจังกับงาน
6. ระเบียบวินัยสามารถช่วยเพิ่มผลผลิต	6. คนงานจะมีความรับผิดชอบต่องานเอง
7. คนงานไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร	7. คนงานสนใจในเป้าหมายขององค์กร
8. คนงานไม่มีความรับผิดชอบต่องาน	8. คนงานมีความรับผิดชอบต่องาน

ทฤษฎี X ถ้าเปรียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์แล้ว ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัย จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงาน เห็นแก่ตัว ไม่เอาใจใส่ต่อองค์กร และมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น แนวคิดการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงต้องใช้วิธีการบังคับสั่งการโดยตรง การจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงินและการใช้ระเบียบวินัยและอำนาจควบคุม หรือแม้กระทั่งการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ และมุ่งตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ

ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงข้ามกับทฤษฎี X คือ จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานมีความรับผิดชอบงานเอง ต้องการพัฒนาตัวเอง เห็นว่าการทำงานมีความสนุกสนาน ดังนั้น แนวการบริหารด้านการจูงใจจึงไม่สามารถจะใช้การออกคำสั่งการควบคุม การปูนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัย แต่จะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม คนงานจะควบคุมและสั่งการด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร เขายอมรับว่าเป้าหมายและกิจกรรมของฝ่ายบริหารนั้น จะต้องเข้ากันได้กับความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้น จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน

ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์สามารถนำไปประยุกต์ในการทำงานได้ โดยลักษณะการทำงานจะแตกต่างกันตามทัศนคติของฝ่ายจัดการ นั่นคือ ถ้านำทฤษฎี X ไปใช้ องค์กรจะควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเข้มงวด และใช้ปัจจัยพื้นฐานทางวัตถุ เช่น เงินค่าจ้าง เพื่อจูงใจพนักงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้านำทฤษฎี Y ไปใช้ องค์กรจะให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน ให้ความไว้วางใจให้พนักงานรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้ความสามารถของคุณได้เต็มที่ โดยไม่ถูกควบคุมบังคับบัญชาอย่างเข้มงวด กล่าวคือ ใช้ปัจจัยทางด้านจิตใจเป็นสิ่งจูงใจพนักงานนั่นเอง ผู้วิจัยเห็นว่า องค์กรควรใช้วิธีจูงใจแบบทฤษฎี Y เพราะจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเต็มใจและอุทิศกำลังความสามารถให้กับการทำงานของตน ส่งผลให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ทเบิร์ก (Herzberg's theory of motivation)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงาน ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg et al. เป็นทฤษฎีการจูงใจภายนอก (External motivation) เพราะสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้

คนมีความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานได้ ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน (Motivators) กับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงาน (Hygiene) นั้น แยกออกจากกันและไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่ม จึงเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Two-factor theory of motivation) โดย Herzberg ได้ทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากโรงงาน อุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburg รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน” จากการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า (Herzberg, 1982, pp. 260-263)

1. มีเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบางอย่างที่จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำ หากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ที่ไม่ได้หมายความว่า บุคคลจะไม่มีความพอใจในงานที่ทำ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่า เขาทำงานสำเร็จหรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นนั้นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่บอกถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือปฏิบัติ เป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. มีเงื่อนไขบางอย่างที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากว่าสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในการทำงาน แต่ว่าสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors หรือ Hygiene factors) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration policies) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย
- 2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็ นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม
- 2.3 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน หรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน
- 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superior) หมายถึง การติดต่อสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาโดยทางกายหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
- 2.5 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร
- 2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี
- 2.7 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรือความสะดวกที่เหมาะสมทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งความสบายในการทำงาน เป็นสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ
- 2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) หมายถึง การติดต่อสังสรรค์ การแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
- 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีขึ้น เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่
- 2.10 โอกาสเจริญเติบโต (Possibility of growth) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
- 2.11 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) หมายถึง การติดต่อสังสรรค์ การแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี จากผลการวิจัยของ Herzberg (1982, p. 263) ทำให้เข้าใจได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนจะมีผลกระทบต่อความ

ไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำนั้น คือ ถ้าไม่มีปัจจัยจูงใจ ย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ หรือถึงแม้จะมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องเสริมสร้างให้มีปัจจัยจูงใจอย่างเหมาะสม เพียงพอ รวมทั้งต้องจัดให้มีปัจจัยจูงใจขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน อันจะเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด บุคคลที่มีแรงจูงใจเพื่อให้ประสบความสำเร็จนั้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะ ดังนี้ คือ เป็นผู้มุ่งหวังความสำเร็จมากกว่าการได้รับรางวัล ได้กระทำการที่ดีหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าสิ่งที่เคยกระทำมาก่อน เป็นผู้พอใจกับการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองมากกว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่น ต้องการงานที่สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับได้อย่างรวดเร็ว เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานของเขา เป็นงานที่เขาสามารถกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองและมีระดับการทำทนายที่เหมาะสมที่เขาสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ และเป็นบุคคลที่ไม่ชอบการประสบผลสำเร็จโดยโอกาสหรือโชค โดยยินดีที่จะรับผิดชอบด้วยตนเอง ไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลวมากกว่าจะปล่อยให้งานนั้น สำเร็จด้วยสิ่งอื่น ๆ และหลีกเลี่ยงงานที่ง่ายหรือยากเกินไป ผู้ประสบความสำเร็จสูงจะกระทำได้ดีที่สุด เมื่อเขารับรู้ว่าจะทำงานที่จะกระทำนั้น มีโอกาสประสบผลสำเร็จ โดยมีความน่าจะเป็นประมาณ 0.5 เมื่อประมาณว่า พวกเขาจะประสบผลสำเร็จ 50: 50 ถ้างานนั้นง่าย หรือความน่าจะเป็นสูง เขาจะเลิกไม่พึงพอใจต่อความสำเร็จนั้น เพราะไม่ท้าทายความสามารถและทักษะของเขา เขาพอใจที่จะกำหนด เป้าหมายที่ต้องใช้ความพยายามมากขึ้นอีกเพียงเล็กน้อย และถ้าโอกาสของการประสบความสำเร็จ และความล้มเหลวมีเท่ากัน ความรู้สึกต่อความสำเร็จและความพึงพอใจจะเกิดจากความพยายามนั้น

2. ความต้องการอำนาจ (Power needs-n pow) ความต้องการอำนาจ คือ ความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการอำนาจสูงจะพอใจกับการควบคุมดินรนที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ชอบสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน เพื่อการได้มาซึ่งตำแหน่งที่จะเกี่ยวข้องกับเกียรติยศ สนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น ๆ และมีความต้องการรุนแรงที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมของพวกเขา ความต้องการอำนาจมี 2 แบบ คือ อำนาจต่อบุคคลและอำนาจต่อสถาบัน บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงต้องการที่จะครอบงำบุคคลอื่น เพื่อที่จะแสดงความสามารถในการใช้อำนาจคาดหวังจะให้ผู้อื่นกระทำตาม และจงรักภักดีโดยส่วนตัวแทนที่จะเป็นต่อองค์กร ในทางกลับกัน บุคคลที่มีความต้องการอำนาจต่อสถาบันสูงจะมุ่งที่การทำงานร่วมกับบุคคล เพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กรบุคคลเหล่านี้ ชอบทำงาน ให้สำเร็จตามวิถีทางขององค์กรเต็มใจเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความต้องการความผูกพัน (Affiliation needs-n aff) ความต้องการความผูกพัน หมายถึง ความต้องการเป็นมิตรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการยอมรับของกลุ่มและบุคคลอื่น การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีเอาไว้ภายในองค์กร จากการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่าการมีความต้องการผูกพันสูงอาจจะไม่มีประสิทธิภาพต่อการบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากความปรารถนาที่จะรักษาความสามัคคีไว้ แต่ในปัจจุบันเริ่มมีการใช้ทีมงานกันมากขึ้น เพื่อให้บุคคลร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกของกลุ่มจึงต้องการความผูกพันสูงและทำให้เกิดความจงรักภักดีสูงขึ้นด้วย โดยทั่วไปบุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะมีคุณลักษณะที่พยายามสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสัมพันธ์ทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น ต้องการที่จะให้บุคคลอื่นชอบสนุกกับงานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรมทางสังคม และการพูดคุย และชอบแสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกลุ่มองค์กรเพื่อการทำงานร่วมกันมากกว่าการแข่งขัน โดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่างในระดับที่แตกต่างกัน ถ้าความต้องการด้านใดเด่นก็จะเป็นคุณลักษณะของบุคคลนั้น จากการศึกษาวิจัยซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นความต้องการความสำเร็จได้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการทั้ง 3 ด้านกับเรื่องอื่น ๆ ดังนี้ (McClelland, 1953 อ้างถึงใน วุฒิปิณฑล สกลเกียรติ, 2546)

1. บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะเลือกสภาพการทำงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนบุคคล การให้ข้อมูลย้อนกลับ และมีอัตราการเสี่ยงระดับปานกลาง
2. ลักษณะความต้องการความสำเร็จสูง ไม่จำเป็นว่าจะจะเป็นนักบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพราะบุคคลประเภทนี้จะสนใจเฉพาะการปฏิบัติงานของตนให้ดีโดยไม่สนใจที่จะให้ผู้อื่นปฏิบัติได้ดีตามตนเอง เช่น พนักงานขายที่ประสบความสำเร็จสูง ไม่จำเป็นต้องเป็นนักบริหารการขายที่ดี เป็นต้น

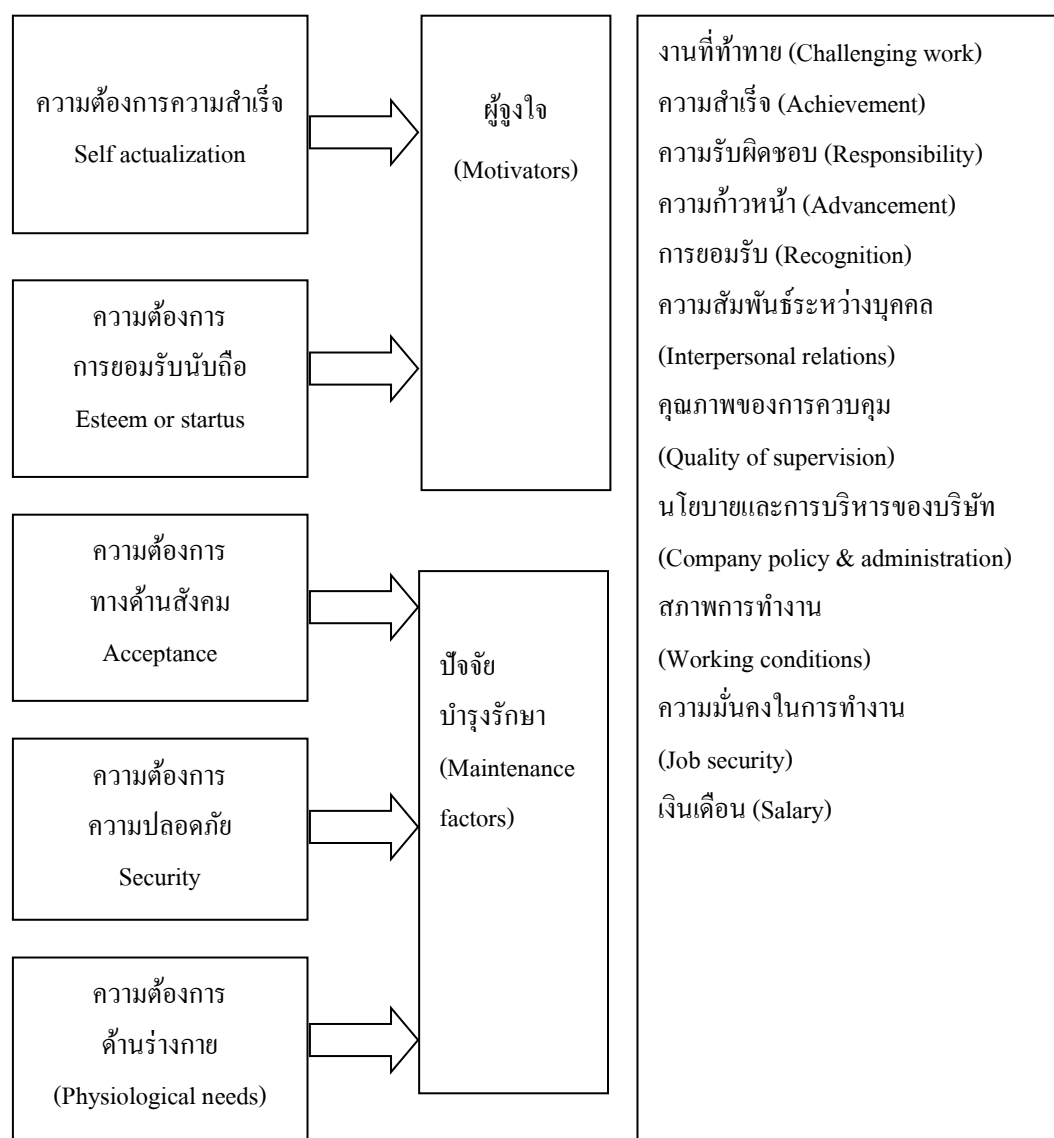
3. ความต้องการความผูกพันและความต้องการอำนาจ มีแนวโน้มจะสัมพันธ์กับความต้องการความสำเร็จในการบริหารจัดการ นักบริหารที่ดีจะมีความต้องการอำนาจสูงและมีความต้องการความผูกพันต่ำ แต่โดยความเป็นจริงแล้ว แรงจูงใจใฝ่อำนาจจะเป็นความต้องการประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีข้อเสนอแนะว่า ความต้องการอำนาจสูงอาจเกิดจากหน้าที่ของบุคคลตามลำดับขั้นการบริหารขององค์กร

4. ถ้างานต้องการบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง วิธีการที่ดีก็คือ การคัดเลือกบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงหรือบุคคลที่สามารถพัฒนาตนเองได้ จากการฝึกอบรมในเรื่องการประสบความสำเร็จทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland เป็นทฤษฎีที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ นั่นคือการต้องการความสำเร็จในตนเอง การที่มนุษย์จะประสบความสำเร็จได้นั้น นอกเหนือจากแรงจูงใจ

ที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลแล้ว การเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม และการประสานงานกัน ก็จะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จสูงสุดนั้นได้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก



ภาพที่ 4 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ และเฮอริชเบิร์ก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณากิรมย์ และชวลิต ประภาวนนท์, 2545)

3. ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG needs theory)

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ อัลเดอร์เฟอร์ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท คงเหลือ 3 ประเภท ดังนี้

3.1 ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการปลอดภัย ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้

3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Related need: R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการทางด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

3.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของอัลเดอร์เฟอร์และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ ไม่เชื่อว่าบุคคลต้องตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างเช่น ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการอยู่รอด)

4. ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ (McClelland's AAP needs theory)

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ว่า แมคคิลแลนด์นำเสนอทฤษฎี เอ เอ พี (AAP) ว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Achievement needs) มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จ จึงกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผนสร้างวิสัยทัศน์ใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงาน หรือมีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน คือ มีฉันทะ (รักในงาน) มีจิต (สนใจในงาน) มีวิริยะ (ความเพียรพยายาม) และวิมังสา (เพื่อบรรลุความสำเร็จในงาน)

4.2 ความต้องการความผูกพัน (Needs for affiliation) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องการรู้จักและมีความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรัก ความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลและเอื้ออาทรต่อกัน

4.3 ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for power) มนุษย์ชอบอยู่เป็นหมู่ เป็นพวก เป็นคณะ จึงต้องการอำนาจบารมีและมีอิทธิพลเหนือเพื่อนมนุษย์ จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ในกลุ่มเนื้อหา เน้นการศึกษาในด้านของปัจจัยต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการจากองค์กร ซึ่งการสร้าง

แรงจูงใจตามทฤษฎีกลุ่มนี้ องค์การควรมองในด้านการตอบสนองความต้องการของพนักงาน ในด้านต่าง ๆ เมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process theory)

ทฤษฎีกลุ่มนี้จะศึกษาถึงปัจจัยด้านพฤติกรรม อันเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's expectancy theory)

ชลิตา ค่านทิพารักษ์ (2543) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Vroom expectancy theory) ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังเสนอแนะว่า บุคคลไม่เพียงแต่จะถูกผลักดันด้วยความต้องการเท่านั้น แต่จะตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ต้องการกระทำหรือไม่กระทำด้วย ซึ่งวรูมชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1.1 ความคาดหวัง

1.2 คุณค่าหรือความสำคัญของผลลัพธ์

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สองหรือโอกาสของความคาดหวัง

(Expectancy) ตามความหมายของวรูม คือ ความน่าจะเป็น (Probability) ที่การกระทำอย่างหนึ่ง จะมีโอกาสที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในระดับแรกมากน้อยเพียงใด เช่น ถ้าพนักงานทำงานอย่างหนักและตั้งใจเต็มที่ โอกาสหรือความน่าจะเป็นจากการทุ่มเททำงานหนักของเขาจะทำให้เกิดผลผลิต ในปริมาณสูงจะเป็นเท่าใด โอกาสหรือความน่าจะเป็นนี้ จะอยู่ในระหว่าง 0 (คือ ไม่มีโอกาสหรือไม่ มีทางเลย) ถึง 1 (คือ มีโอกาสเต็มที่) ดังนั้น ถ้าพนักงานเชื่อว่า ถ้าเขาทำงานเต็มที่ เขาจะสามารถทำผลผลิตได้ในปริมาณสูงอย่างแน่นอน ความคาดหวังของเขาจะเท่ากับ 1 ในทางตรงข้าม ถ้าเขาเชื่อว่า ถึงแม้เขาจะพยายามทำงานหนักสักเพียงใด เขาก็จะไม่สามารถทำผลงานออกมาในปริมาณสูง ได้เลย ความคาดหวังของเขาจะเท่ากับ 0 คุณค่าหรือความสำคัญของผลลัพธ์เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ระดับที่สอง คุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจต่อผลลัพธ์ ย่อมขึ้นอยู่กับ ความปรารถนาของคน ๆ นั้น เช่น ถ้าพนักงานปรารถนาอย่างมากที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจของเขาจะมีค่าเป็นบวก ถ้าเขาไม่รู้สึกอะไรเลยต่อการได้เลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ของเขาจะมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าเขารู้สึกไม่ชอบหรือไม่ต้องการที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ของเขาจะมีค่าเป็นลบ ความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สอง แรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับผลที่เขาได้รับ หรือที่เขาคิดว่าสมควรจะได้รับเมื่อกระทำการนั้นสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว เช่น ถ้าพนักงานมีความเชื่อว่าถ้าผลผลิตของเขามีปริมาณสูง เขาจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผลงานของเขาความสัมพันธ์โดยตรงกับการได้เลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น ผลลัพธ์ของการทำงานของพนักงานผู้นี้จะเป็น 2 ระดับ คือ

ระดับแรก ได้แก่ ปริมาณผลผลิตของเขา และระดับที่สอง ได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่ง จึงอาจกล่าวได้ว่า ส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่พนักงานมีหรือไม่มี หรือมีมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สองดังที่กล่าวแล้ว

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้ให้สมมติฐานว่า ความต้องการเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในมนุษย์และความเข้มแข็งของแรงจูงใจนั้น จะขึ้นอยู่กับระดับของความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรม

Vroom (1964) เชื่อว่า บุคคลจะทำการเลือกกระทำพฤติกรรม ซึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังในการรับรู้ คุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลจากการกระทำพฤติกรรมและการรับรู้ความเป็นไปได้ว่าพฤติกรรมที่กระทำ จะเป็นสาเหตุให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณค่านั้น ในองค์การพนักงานจะได้รับการจูงใจเพื่อที่จะทำงานอย่างหนัก ถ้าพวกเขาคาดหวังว่าความพยายามนี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวก เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น รวมทั้งถ้าผลลัพธ์เหล่านั้นจะเป็นเครื่องมือที่นำพาบุคคลไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นความปรารถนาทางบวกอื่น ๆ ได้

2. ทฤษฎีความคาดหวังของ Porter and Lawler (Porter and Lawler's expectancy theory)

ทฤษฎีของ Porter and Lawler ได้แก้ไขและขยายทฤษฎีของ Vroom ในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน ทั้งสองมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน ในขณะที่เดียวกันรางวัลหรือผลตอบแทนก่อให้เกิด ความพึงพอใจ ทั้งสองจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ จะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน (จุมพล นิมิพานิช, 2548)

Porter and Lawler (1967 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2548) ได้ชี้ให้เห็นถึงความพยายามของบุคคลขึ้นอยู่กับมูลค่าของรางวัลกับการรับรู้ความเป็นไปได้ของรางวัลและความสามารถในการทำงาน ตลอดจนการรับรู้ความต้องการในงาน ช่วยให้บุคคลมองเห็นความสำเร็จในการทำงานซึ่งนำไปสู่รางวัลและความพึงพอใจ การทำงาน มีอิทธิพลต่อความรู้สึกได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน แต่แต่ละบุคคลจะมองเห็นรางวัลที่เหมาะสมกับความพยายามที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ ตลอดจนมูลค่าของรางวัลที่แท้จริงจะมีผลต่ออิทธิพลต่อความพึงพอใจด้วย

สรุปได้ว่า Porter and Lawler ได้ปรับปรุงทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom จึงมีความใกล้เคียงกัน เพียงแต่ค่อนข้างซับซ้อนกว่า โดยทฤษฎีของ Porter and Lawler ได้ให้ความสำคัญกับรางวัลและมูลค่าของรางวัลเพิ่มขึ้น

เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ทฤษฎีความต้องการของแมคคิลแลนด์ (McClelland's AAP needs theory) ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG needs theory) สามารถนำมาสรุปเพื่อทำการเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีของนักทฤษฎีแต่ละท่านได้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮร์ซเบิร์ก (Two-factors theory)	ทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)	ทฤษฎีความต้องการ ของแมคคิลแลนด์ (McClelland's AAP needs theory)	ทฤษฎีความต้องการของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG needs theory)
ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)	1. ความต้องการทางด้าน ร่างกาย	1. ความต้องการ ความสำเร็จ (Achievement needs)	1. ความต้องการ ในการอยู่รอด (Existence needs)
1. ความสำเร็จของงาน	2. ความต้องการ ความปลอดภัย	2. ความต้องการ ความผูกพัน (Needs for affiliation)	2. ความต้องการ ความสัมพันธ์ (Related need: R)
2. การได้รับการยอมรับ นับถือ	3. ความต้องการทางด้าน สังคม	3. ความต้องการอำนาจ บารมี (Needs for power)	3. ความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า (Growth: G)
3. ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	4. ความต้องการการ ยอมรับนับถือ		
4. ความรับผิดชอบ	5. ความต้องการความสำเร็จ		
5. ความก้าวหน้า			
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors)			
1. นโยบายและการ บริหารงาน			
2. การบังคับบัญชา			
3. เงินเดือน			
4. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา			
5. ความมั่นคงในงาน			
6. สถานะของอาชีพ			
7. สภาพการทำงาน			

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮร์ซเบิร์ก (Two-factors theory)	ทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)	ทฤษฎีความต้องการ ของแมคคิลเลนด์ (McClelland's AAP needs theory)	ทฤษฎีความต้องการของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG needs theory)
8. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา			
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว			
10. โอกาสเจริญเติบโต			
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน			

จากภาพตารางที่ 2 เป็นการเปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของนักทฤษฎีจำนวน 4 ท่าน โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและได้เลือกทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) จำนวน 11 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) การบังคับบัญชา 3) เงินเดือน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความมั่นคงในงาน 6) สถานะของอาชีพ 7) สภาพการทำงาน 8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 10) โอกาสเจริญเติบโต 11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยผู้วิจัยได้นำมาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวมีเนื้อหาในแต่ละด้านครอบคลุม สอดคล้องและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

ข้อมูลของเทศบาลตำบลเขาสมิง

ประวัติความเป็นมา เทศบาลตำบลเขาสมิงได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 9 ก ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 เมื่อ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542

1. สภาพทั่วไป

1.1 ขนาดและที่ตั้ง

สำนักงานเทศบาลตำบลเขาสมิง ตั้งอยู่เลขที่ 111 หมู่ที่ 1 ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของตัวจังหวัดตราด ห่างจากจังหวัดประมาณ 15 กิโลเมตร เขตการปกครองและการบริหาร มีพื้นที่ 1.547 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของหมู่ที่ 1 ตำบลเขาสมิง และบางส่วนของหมู่ 1 ตำบลทุ่งนนทรี

1.2 สภาพภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศของเทศบาลตำบลเขาสมิง เป็นพื้นที่ราบและเนินสูง เหมาะสมกับการเพาะปลูกและทำสวน พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินปนลูกรัง มีแม่น้ำสำคัญ คือ แม่น้ำเขาสมิง ซึ่งเป็นแม่น้ำสำคัญในการคมนาคมและเพื่อการเกษตร

1.3 สภาพภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไป มี 3 ฤดู ได้แก่ ฤดูฝน จะมีช่วงยาวนาน เริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน-พฤศจิกายน (ภาษาพื้นบ้าน เรียก “ฝนแปดแควดสี่”) คือ มีฝนตกชุกมาก เฉลี่ยปริมาณน้ำฝนประมาณ 330 มม./ปี ฤดูร้อน จะมีอากาศค่อนข้างร้อน อยู่ในช่วงเดือนมีนาคม-มิถุนายน ฤดูหนาว จะอยู่ในช่วงเดือนพฤศจิกายน-กุมภาพันธ์ อากาศค่อนข้างหนาวเย็น มีอุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี อยู่ระหว่าง 26-29 องศาเซลเซียส

1.4 การตั้งถิ่นฐานและการประกอบอาชีพของประชากร

การตั้งถิ่นฐานเป็นการตั้งถิ่นฐานแบบชุมชนเดียว กล่าวคือ ประชากรในเขตเทศบาลตำบลเขาสมิง ประกอบด้วย ประชากรในหมู่ที่ 1 ตำบลเขาสมิง และหมู่ที่ 1 ตำบลทุ่งนนทรี เป็นบางส่วน การประกอบอาชีพของประชากร ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม คือ ทำสวนผลไม้ ซึ่งเป็นอาชีพหลักที่ทำรายได้จำนวนมาก เช่น สวนทุเรียน เงาะ ลองกอง ฯลฯ และทำการค้าขายบางส่วน

1.5 สภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยภาพรวม สภาพเศรษฐกิจส่วนรวม ประกอบด้วย อาชีพหลัก ทางด้านเกษตรกรรม อาชีพรอง ทางด้านพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรม

1.6 ข้อมูลประชากร ปัจจุบันในเขตเทศบาลตำบลเขาสมิงมีประชากรทั้งสิ้น 1,779 คน แยกเป็น ชาย 898 คน หญิง 881 คน จำนวนครัวเรือน 541 ครัวเรือน

2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2.1 การคมนาคม/ การจราจร/ การขนส่ง การคมนาคมขนส่งของเทศบาลตำบลเขาสมิง เป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย เนื่องจากมีทางหลวงแผ่นดิน ทางหลวงจังหวัด ทางหลวงชนบท ทางหลวงท้องถิ่น ซึ่งเส้นทางคมนาคมที่สำคัญในการเดินทางและขนส่งสินค้า การคมนาคมมีเส้นทางคมนาคมทางรถยนต์ที่ใช้เป็นทางติดต่อระหว่างชุมชนต่าง ๆ จะประกอบไปด้วย ถนนสายหลัก ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 (ถนนสุขุมวิท) มีความสำคัญในการติดต่อระหว่างชุมชนเขาสมิงกับ

พื้นที่ชุมชนแสนตุง อำเภอเขาสมิง และจังหวัดตราด ถนนสายทางหลวงจังหวัดหมายเลข 3157 ใช้ติดต่อระหว่างชุมชนเขาสมิงกับ อบต. ทุ่งนันทรี และอำเภอปอไร่ ถนนสายทางหลวงจังหวัด หมายเลข 3156 ใช้ติดต่อระหว่างชุมชนแสนตุงกับอำเภอแหลมงอบ

2.2 การไฟฟ้า ปัจจุบันในเขตเทศบาลมีสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเขาสมิง ให้บริการด้านไฟฟ้าให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง

2.3 ประปา ปัจจุบันในเขตเทศบาลมีการให้บริการด้านการประปา โดยการประปา ส่วนภูมิภาค อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี เป็นผู้ดำเนินการ

2.4 การโทรคมนาคม 1) การโทรศัพท์ในเขตเทศบาลตำบลเขาสมิง มีโทรศัพท์สาธารณะ จำนวน 8 หมายเลข นอกจากนั้นเป็นโทรศัพท์ประจำบ้านและประจำสำนักงาน 2) ไปรษณีย์โทรเลข ในเขตเทศบาลตำบลเขาสมิง มีที่ทำการไปรษณีย์ จำนวน 1 แห่ง ตั้งอยู่หมู่ 1 ตำบลเขาสมิง 3) ระบบเสียงตามสายในพื้นที่ให้บริการครอบคลุมทั้งพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนในเขตเทศบาลได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง 4) มีข่ายวิทยุสื่อสารของเทศบาล ซึ่งได้รับอนุญาตจากกรมการปกครอง

2.5 การจราจร เทศบาลมีการจัดระบบการจราจร โดยมีการติดตั้งสัญญาณไฟจราจร (ไฟกระพริบ) ณ บริเวณทางแยกหน้าอำเภอเขาสมิง ทางแยกข้าง สก.เขาสมิง สามแยกเขาสมิง-ปอไร่ สามแยกไปศาลเจ้าพ่อ ลีแยกสาธารณสุขอำเภอเขาสมิง และสามแยกทางเข้าโรงเรียนชุมชนบ้านเขาสมิง นอกจากนี้ยังได้มีการติดตั้งกระจกโค้งมนตามสี่แยกต่าง ๆ จำนวน 5 จุด คือ บริเวณทางแยกด้านหน้าสำนักงานเทศบาลตำบลเขาสมิง บริเวณสี่แยกโรงเรียนชุมชนบ้านเขาสมิง บริเวณโค้งสี่แยกหลังโรงเรียนชุมชนบ้านเขาสมิง บริเวณโค้งหลังโรงเรียนชุมชนบ้านเขาสมิง และบริเวณถนนเทศบาล 3 ตัดกับถนนทางหลวงสาย 3159

2.6 ลักษณะการใช้ที่ดิน เทศบาลตำบลเขาสมิง แบ่งประ โยชน์การใช้ที่ดินออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้ 1) การใช้ที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เช่น การทำสวนยาง สวนเงาะ สวนทุเรียน สวนลองกอง ฯลฯ 2) การใช้พื้นที่ชุมชนเมือง เช่น ที่อยู่อาศัย พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา การสาธารณสุข ปลอดภัย สาธารณูปการ

3. ด้านเศรษฐกิจ

3.1 โครงสร้างเศรษฐกิจ/ รายได้ประชากร ประชาชนประกอบอาชีพทางธุรกิจ พาณิชยกรรม และบริการ มีธนาคาร 1 แห่ง คือ ธนาคารออมสิน สาขาเขาสมิง มีตลาดเทศบาล 1 แห่ง มีร้านค้าขายของชำ 9 แห่ง มีร้านค้าขายปุ๋ย, ยาฆ่าแมลง 2 แห่ง มีร้านค้าเสริมสวย 6 แห่ง มีร้านค้าขายผลไม้ 3 แห่ง มีเสาสัญญาณโทรศัพท์ 4 แห่ง มีร้านขายอาหารทั่วไป 9 แห่ง มีสถานบริการน้ำมันขนาดเล็ก 1 แห่ง มีบ้านเช่า 18 แห่ง รายได้ประชากรต่อหัวโดยเฉลี่ยประมาณ 5,000 บาท/ เดือน

3.2 การเกษตรกรรม 1) โครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจของเทศบาลตำบลเขาสมิง ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเกษตรและรับราชการ ประชากรประมาณร้อยละ 60 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และร้อยละ 35 ประกอบอาชีพรับราชการ เหลือร้อยละ 5 เป็นอาชีพอื่น ๆ 2) การเกษตรกรรมในเขตเทศบาลตำบลเขาสมิง มีพื้นที่การเกษตรกรรมประมาณ 670 ไร่ของพื้นที่เขตวางผัง พืชเศรษฐกิจที่ปลูกมาก ได้แก่ เงาะ ทุเรียน ลองกอง มังคุด ฯลฯ สำหรับผลผลิตที่ได้จากการเกษตรจะมีพ่อค้าแม่ค้าภายในท้องถิ่นและพ่อค้าแม่ค้าต่างจังหวัดเข้ามารับซื้อถึงสวน

3.3 การอุตสาหกรรม การอุตสาหกรรม เทศบาลตำบลเขาสมิงไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม มีเพียงร้านซ่อมเครื่องยนต์ขนาดเล็ก 6 แห่ง

3.4 การพาณิชย์กรรม เทศบาลตำบลเขาสมิง มีตลาดจำนวน 1 แห่ง ร้านค้าขนาดเล็กเพียง 12 แห่ง

3.5 การปศุสัตว์ ไม่มี

4. ด้านสังคม

4.1 ชุมชนเทศบาลตำบลเขาสมิง ได้ประกาศจัดตั้งชุมชนต่าง ๆ เพื่อฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นรวมกลุ่มบริหารจัดการกันเอง โดยเทศบาลเป็นหน่วยงานให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งชุมชนในเขตเทศบาลในปัจจุบันมีจำนวน 2 ชุมชน คือ 1) ชุมชนบ้านเขาสมิง 2) ชุมชนบ้านท่ากระท้อ

4.2 การศึกษา เทศบาลตำบลเขาสมิง มีโรงเรียนระดับปฐมวัย/ ก่อนวัยเรียน จำนวน 1 แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเขาสมิง จำนวนนักเรียน 55 คน โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 1 แห่ง คือ โรงเรียนชุมชนบ้านเขาสมิง จำนวนนักเรียน 553 คน

4.3 ศาสนา ประชากรในเขตเทศบาลตำบลเขาสมิง ส่วนใหญ่เป็นผู้นับถือศาสนาพุทธ ประมาณร้อยละ 95 ผู้นับถือศาสนาอื่น ๆ มีประมาณร้อยละ 5 เช่น ศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ และศาสนาฮินดู ในเขตเทศบาลตำบลเขาสมิงประกอบด้วย วัด จำนวน 1 แห่ง ศาลเจ้า จำนวน 1 แห่ง

4.4 วัฒนธรรม ประชากรส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลเขาสมิงเป็นไทยพุทธ สำหรับประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญ มีดังนี้ 1) วันขึ้นปีใหม่ในเดือนมกราคม 2) วันสงกรานต์ในเดือนเมษายน โดยมีการจัดกิจกรรมทักทวนของศาลเจ้าพ่อเขาสมิง กิจกรรมรดน้ำผู้สูงอายุ กิจกรรมการแข่งขันกีฬาพื้นบ้าน และการแข่งขันเรือพาย 3) วันลอยกระทงในเดือนพฤศจิกายน มีการจัดกิจกรรมงานลอยกระทงในแม่น้ำเขาสมิง และการแข่งขันเรือพาย

4.5 การสาธารณสุข เทศบาลตำบลเขาสมิงได้ดำเนินการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า กำจัดสุนัขไม่มีเจ้าของ ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมเรื่องการตรวจสอบแรกซ์ในอาหาร ตรวจสอบ

สารเร่งเนื้อแดงในสุกร มีการพ่นหมอกควันกันยุง ตรวจสอบสุขภาพประชาชน เช่น ความดันโลหิต โรคเบาหวาน มะเร็งปากมดลูก มะเร็งเต้านม และดำเนินการสาธารณสุขอื่น ๆ

4.6 กีฬา นันทนาการ/ พักผ่อน มีลานกีฬาจำนวน 2 แห่ง มีสวนสุขภาพ จำนวน 1 แห่ง มีห้องสมุดประชาชน (ศูนย์การเรียนรู้คู่ชุมชน) จำนวน 1 แห่ง ได้รับโอนจากธนาคารออมสินสาขา เขาสมิง ให้เทศบาลตำบลเขาสมิงแล้ว ตั้งแต่วันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2553

4.7 การสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการทางสังคม เทศบาลตำบลเขาสมิงไม่มีหน่วยงาน สังคมสงเคราะห์โดยตรง แต่ได้ประสานขอความช่วยเหลือจากกรมประชาสงเคราะห์จังหวัด โดยได้ดูแลให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุและคนพิการได้บางส่วน และเทศบาลก็ได้ให้ความช่วยเหลือบางส่วน

4.8 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เทศบาลตำบลเขาสมิงตั้งอยู่ในพื้นที่ ความรับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรเขาสมิง และสถานีดับเพลิงตั้งอยู่ในพื้นที่ ทำให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินค่อนข้างสูง

4.9 ชุมชนและการเคหะชุมชน ในเขตเทศบาลตำบลเขาสมิงส่วนใหญ่เป็นบ้านเรือนที่สร้างขึ้นเพื่ออยู่อาศัย มีสถานที่ประกอบการเล็ก ๆ และยังไม่มีการจัดระบบแบบการเคหะ

5. ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ในเขตเทศบาลตำบลเขาสมิง มีแหล่งน้ำสาธารณะประโยชน์ จำนวน 1 แห่ง คือ แม่น้ำเขาสมิง การกำจัดขยะมูลฝอย พื้นที่กำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลเขาสมิง มีจำนวน 30 ไร่ ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ 8 ตำบลทุ่งนนทรี่ อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ห่างจากเทศบาลประมาณ 5 กิโลเมตร กำจัดขยะมูลฝอยโดยการฝังกลบ

6. ด้านการเมืองการบริหาร

6.1 ข้อมูลโครงสร้างและอัตรากำลังเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารงานของเทศบาล

6.1.1 โครงสร้างทางการเมือง เทศบาลตำบลเขาสมิงเป็นเทศบาล ระดับ 8 (เทศบาลขนาดกลาง) ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (ที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) กำหนดให้องค์กรเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในพื้นที่ในทางการเมือง เทศบาลตำบลเขาสมิง จึงประกอบด้วย

- 1) ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน รองนายกเทศมนตรี จำนวน 2 คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน เลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน
- 2) ฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน ในส่วนของพนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นฝ่ายข้าราชการประจำ “ปลัดเทศบาล” เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมี “รองปลัดเทศบาล” เป็นผู้บังคับบัญชารอง

จากปลัดเทศบาล ทำหน้าที่ในการบริหารงานภายในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและฝ่ายบริหารของเทศบาล

6.1.2 โครงสร้างการบริหารงาน เทศบาลตำบลเขาสมิง มีอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้าง ประกอบด้วย ข้าราชการประจำ จำนวน 17 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 15 คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 14 คน พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 54 คน โดยมีโครงสร้างการบริหารงาน ประกอบด้วย ส่วนราชการจำนวน 5 กอง ดังต่อไปนี้

6.1.2.1 สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและส่วนราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการของเทศบาล โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

6.1.2.1.1 งานบริหารทั่วไป

6.1.2.1.2 งานธุรการ

6.1.2.1.3 งานการเจ้าหน้าที่

6.1.2.1.4 งานนิติการ

6.1.2.1.5 งานทะเบียนราษฎร

6.1.2.1.6 งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ

6.1.2.1.7 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

6.1.2.1.8 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.1.2.1.9 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

6.1.2.2 หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษาตรวจสอบทรัพย์สิน และการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล

6.1.2.3 กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี การจ่ายเงิน-รับเงิน การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าใช้จ่าย วัสดุ เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ

งบแสดงฐานะการคลัง การเงิน การจัดทำบตดลองประจำเดือน ประจำปี งานพัสดุเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำทะเบียนพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ การเก็บรักษาพัสดุ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ การวางแผนจัดเก็บรายได้ การชำระภาษีอากร การประเมินภาษีต่าง ๆ งานผลประโยชน์และทะเบียนทรัพย์สิน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

6.1.2.3.1 งานบริหารงานคลัง

6.1.2.3.2 งานการเงินและบัญชี

6.1.2.3.3 งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

6.1.2.3.4 งานผลประโยชน์และทะเบียนทรัพย์สิน

6.1.2.3.5 งานพัสดุ

6.1.2.4 กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานสาธารณูปโภค การวางโครงการและการควบคุมการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า การประมาณราคา งานสวนสาธารณะ งานควบคุมดูแลบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

6.1.2.4.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง

6.1.2.4.2 งานธุรการ

6.1.2.4.3 งานสาธารณูปโภค

6.1.2.4.4 งานออกแบบและควบคุมอาคาร

6.1.2.4.5 งานสวนสาธารณะ

6.1.2.5 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การควบคุมสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม การสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ การควบคุมการประกอบกิจการค้ำน้ำรังเกียจ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การควบคุมแมลงและพาหะนำโรค การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ งานรักษาความสะอาด การเก็บรวบรวมและขนถ่ายขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

6.1.2.5.1 งานบริหารงานสาธารณสุข

6.1.2.5.2 งานธุรการ

6.1.2.5.3 งานสุขภาพิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม

6.1.2.5.4 งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

6.1.2.5.5 งานรักษาความสะอาด

6.1.2.5.6 งานส่งเสริมสุขภาพ

6.1.2.6 กองการศึกษา

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและการพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษาและนอกระบบ งานธุรการ งานการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานกิจการนักเรียน งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

6.1.2.6.1 งานบริหารการศึกษา

6.1.2.6.2 งานธุรการ

6.1.2.6.3 งานการศึกษาปฐมวัย

6.1.2.6.4 งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

6.1.2.6.5 งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

6.1.2.6.6 งานกีฬาและนันทนาการ

6.1.2.6.7 งานกิจการศาสนา

6.1.2.6.8 งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม

6.2 ฐานะการคลังของเทศบาลตำบลเขาสมิง ย้อนหลัง 3-5 ปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน) การคลัง เทศบาลตำบลเขาสมิง มีฐานะการคลังที่มั่นคง มีรายได้ในการพัฒนาท้องถิ่นจากการจัดเก็บ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และได้รับการจัดสรรภาษีจากรัฐบาล รวมทั้งเงินอุดหนุนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ

6.3 การดำเนินกิจการพาณิชย์ของเทศบาลตำบลเขาสมิง มีผู้เข้าพื้นที่ตลาดเทศบาล ขายสินค้า จำนวน 11 ราย

6.4 บทบาท/ การมีส่วนร่วมของประชาชน ในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนอยู่ในระดับที่ดี เช่น การเลือกตั้งสมาชิก สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี เมื่อวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2555 ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง 1,129 คน มีผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้ง จำนวน 921 คน คิดเป็นร้อยละ 81.57

6.5 สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สินค้าของเทศบาลตำบลเขาสมิง คือ ก๋วยเตี๋ยว
สามรส

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสรสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู 2) อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตัวอย่างที่ใช้
คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามุทสรสงคราม จำนวน 286 คน ได้มาโดย
วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาตามแนวคิดของเบนท์เลย์ และเรมเพล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิม
เลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งด้าน
คือ ปริมาณการสอน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวนเก้าด้าน ได้แก่ ความพอใจในหน้าที่การงาน
ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างครู ชุมชน กับการสนับสนุนการศึกษา
สถานภาพของครู เงินเดือน อาคารสถานที่ และการบริการหลักสูตร และภาวะกดดันทางสังคม
2) อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามุทสรสงคราม จัดอันดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ความพอใจในหน้าที่การงาน อันดับที่ 2
ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร อันดับที่ 3 เงินเดือน อันดับที่ 4 สถานะภาพของครู อันดับที่ 5
ความสัมพันธ์ระหว่างครู อันดับที่ 6 ภาวะกดดันทางสังคมอันดับที่ 7 ชุมชนกับการสนับสนุน
การศึกษา อันดับที่ 8 อาคารสถานที่และการบริการ อันดับที่ 9 หลักสูตร และอันดับที่ 10 ปริมาณ
การสอน

ปรีดาพร บุญเพ็ง (2549, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายใน
บริษัท ตรีเพส เทรดิ่ง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายใน
บริษัท ตรีเพส เทรดิ่ง จำกัด และเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา
ขั้นเงินเดือน ตำแหน่งงานปัจจุบัน ที่พักอาศัยปัจจุบัน และสถานภาพการสมรส ที่มีความสัมพันธ์กับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ตรีเพสเทรดิ่ง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า
ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ตรีเพส เทรดิ่ง จำกัด อยู่ในระดับพอใจอย่างยิ่ง ซึ่งถ้าพิจารณา
เป็นรายด้าน ปรากฏว่า ความพึงพอใจของพนักงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
ในข้อที่ว่า การพบปะสังสรรค์หรืองานเลี้ยงระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมาก
ในข้อที่ว่า ด้วยเรื่องเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่านและครอบครัว

มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สภาพทั่วไปของที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งจากระดับความพึงพอใจดังกล่าว ควรมีการปรับปรุงแก้ไขในด้านเงินเดือนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ สวัสดิการและความเป็นอยู่ด้านอื่น ๆ ที่ช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ด้านเงินเดือน ควรปรับฐานเงินเดือนให้อยู่ในกฎเกณฑ์ของกรมแรงงานหรือการให้ฐานเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา รวมถึงความสะดวกสบายของเครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อที่องค์กรจะได้รับประโยชน์สูงสุด และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นเงินเดือนปัจจุบัน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ที่พักอาศัยปัจจุบัน และสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสงค์ ภาเรือง (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและพนักงานครู จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนทั้งสิ้น 203 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 12 คน และพนักงานครู จำนวน 191 คน โดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 80 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งต่างกัน เพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สถาพร ไกรถวิล (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรและพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้จัดการและพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งหมดจำนวน 11 แห่ง จำนวน 301 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 172 ตัวอย่าง จากสูตรการคำนวณ

หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของ Yamane (1973) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการและพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในสหกรณ์ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสหกรณ์ และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรและพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และปัญหาและข้อเสนอแนะ สรุปประเด็นที่สำคัญ คือ อันดับแรก พนักงานควรมีความรู้ความสามารถรอบด้านในการให้คำแนะนำ ปรีกษา และช่วยแก้ไขปัญหได้ทุกเรื่อง รองลงมา คือ ควรปรับปรุงเรื่องความรวดเร็วในการให้บริการ ตามลำดับ

ทิพย์กมล ญาณกาย (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน ศึกษาในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานและอายุการทำงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 64 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.03-0.84 และค่าความเชื่อมั่น 0.93 ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความเจริญก้าวหน้าี่การทำงาน ตามลำดับ 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงานและอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเทศบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป บุคลากรที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 6 ปี-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่ากลุ่มอื่น 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรควรได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นและควรให้ความสำคัญกับงานแต่ละฝ่ายเท่า ๆ กัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร และควรประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยความยุติธรรมและความโปร่งใส

สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริการ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 35-40 ปี และสูงกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ ปวช. ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี และ 3-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่อยากให้ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลัก ระเบียบ กฎหมาย ในการบริหารงานบุคคล ปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าการมีปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่ดีสำหรับพนักงาน แต่เนื่องจากบุคลากรทำงานกับนักการเมืองส่วนท้องถิ่น ซึ่งขาดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มุ่งมั่นแต่ผลประโยชน์ส่วนตน และในการบริหารงบประมาณก็เป็นอุปสรรคต่อการมีประโยชน์ค้ำจุนเหมือนกัน ซึ่งบางครั้งบุคลากรก็มีความรู้สึกที่ไม่มั่นคงกับอาชีพ แม้เรื่องสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน บางแห่งสภาพคล่องไม่มี หรือไม่พอจ่ายในบางปี

ศุภชาติ ธาตุบุรมย์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา: องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ในการให้บริการประชาชน การดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ปัจจุบันพบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กรหลายประการ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน และขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 266 คน ประกอบด้วย ข้าราชการส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างส่วนตำบล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.84 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา เห็นว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรู้สึกรับ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาและอายุงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมมีเห็นแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีเพศและขนาดของ อบต. ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัด นครราชสีมา โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยสรุปบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ สูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ควรได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารควรมี จิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงาน หรือว่าการแจกจ่ายงานอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและ พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงานหรือ การสอนงานจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ และหาแนวทางในการเพิ่มค่าตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษ (โบนัส) การประกันการเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติงาน และเบี้ยประกัน สวัสดิการต่าง ๆ ให้เทียบเท่ากับข้าราชการประเภทอื่น และให้รางวัลตอบแทนกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดีในรอบปี นอกเหนือจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ศศิพล เกษร (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โปธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นผลให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำ ทั้งยังให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงาน บุคลากรภายนอก ตลอดจน หน่วยงาน อันที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย หากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจโน้มเอียงไปทางบวก การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่หากโน้มเอียงไปทางลบ การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำ การปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะเฉื่อยชาลง ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร ส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ โปธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 81 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent t-test และ F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนท้องถิ่นของ

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบ ส่วนอีก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือน ผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับงานมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรเอาใจใส่และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง อันจะก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานให้มีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างตรงไปตรงมาสม่ำเสมอ ใช้มาตรฐานเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานให้เหมาะสมกับผลงานและคุณภาพของผลงานที่ปรากฏ รวมทั้งพิจารณาบุคลากรที่ขยันและรับผิดชอบงานเป็นลำดับแรก มอบหมายงานและปริมาณงานให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของบุคลากรและระดับการศึกษา มอบหมายงานให้รับผิดชอบให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่และความถนัดงานของบุคลากร พิจารณาปรับเงินเดือนและค่าครองชีพที่ได้รับให้ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ปรับปรุงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับ ในปัจจุบัน ซึ่งไม่มีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมภายใน หน่วยงานให้บุคลากรมีความสามัคคีและร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรมี ความยุติธรรม เป็นกลาง วางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธา เป็นกันเอง และเข้าใจบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ปรับปรุงสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเป็น ไปตามระเบียบ กฎของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ควรเอาใจใส่งานและตรวจการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยสรุปบุคลากร ส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบพนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

อิสริย์ ไทรตระกูล (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่: การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จัดหมวดหมู่และวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีรายได้เดือนละ 5,001-10,000 บาท จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจด้านตำแหน่งงาน รองลงมา คือ ด้านเงินเดือน และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านเงินเดือนมีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ฐานเงินเดือนในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นแรงดึงดูดให้ทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุดในด้านสวัสดิการ คือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับ ทำให้รู้สึกว่าได้รับสิทธิพิเศษกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์กรอื่นที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล จึงรู้สึกอยากตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ ในด้านตำแหน่งงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ งานในตำแหน่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ จึงเกิดความสนใจในงานและตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ด้านผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถและพร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงาน มีความสะอาด เรียบร้อย และเหมาะสมกับการทำงาน ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เมื่อต้องทำงานอยู่ที่สำนักงาน

กาทิพย์ ศิริชมพู (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานและการศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 134 คน

โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 2) ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม คือ ผู้บริหารไม่ควรก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิจ่ายตรง ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ พนักงานส่วนตำบลควรยอมรับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสม ทั้งปริมาณงานและเวลาการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และการศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูมินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานใช้ F-test การวิเคราะห์ One-way

ANOVA และการทดสอบรายค่าด้วยวิธี LSD โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาตำแหน่ง เงินเดือน แยกต่างหาก พบว่า 2.1) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานแตกต่างกัน 2.2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้าน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน 2.3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล แยกต่างหากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครอง บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สมดุลกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นโยบายและการบริหารควรชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรับรองความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกรวดเร็ว อยากรให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อที่ได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน ควรมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน เพื่อสะดวกต่อผู้มาติดต่อ

ปัทมก ศาสศิริ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม: การศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรที่มี เพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 217 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test (Independent sampling) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference) กำหนดทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ลำดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล และด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มี เพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบล ที่สังกัดแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน โดยรวม และรายด้าน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีสถานะบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของงาน หากประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ควรมีรางวัลตอบแทน ผู้บังคับบัญชาควรชมเชยหรือยกย่อง เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักความสามารถและประสิทธิภาพของงานในการพิจารณาการปฏิบัติงาน ควรมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบและตรงตามตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรมีการตรวจตราเอกสาร เอาใจใส่

ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความถูกต้องของงาน ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร อุปสรรคในสำนักงานควรมีความทันสมัยและเพียงพอ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน สวัสดิการและเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้

วิไล สิงห์ทอง (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม: มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบล และศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบล 44 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ และการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย แบบสอบถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการศึกษาเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ t-test (Independent sampling) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า บุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบล มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหาร และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคล

2. บุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีเพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม แยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อยดังนี้ ควรมีเกณฑ์การวัดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บังคับบัญชาควรให้การชมเชยแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและเปิดโอกาส

บุคลากรในองค์กรให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารควรพิจารณาปริมาณงานในแต่ละส่วนงาน โดยจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตงานให้ชัดเจน ครบถ้วน ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบายให้บุคลากรทราบ ผู้บริหารควรเอาใจใส่กำกับดูแลบุคลากรในเรื่องระเบียบวินัยการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรให้มากขึ้น ควรจัดให้มีสถานที่เก็บเอกสารที่เป็นระเบียบและเป็นสัดส่วน และผู้บังคับบัญชาควรให้รางวัลประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

โชติกา ระโส (2555, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 4) บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 5) บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

กัญญาณัฐ หาญคำหล้า (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ: การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 210 คน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 130 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 20 คน พนักงานจ้าง จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทำการวิเคราะห์สถิติทดสอบสมมุติฐานใช้ F-test โดยกำหนดนัยสำคัญในการทดสอบที่ระดับ 0.05 กรณีพบความแตกต่าง ผู้ศึกษาได้เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference) ผลการศึกษาพบว่า

1. การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และระดับปานกลาง 6 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคคล แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีอายุและรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ พบว่า ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรม ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น การสร้างคุณภาพ การลดต้นทุน การสร้างความปลอดภัยในการการทำงาน และการดูแลรักษาเครื่องจักร

การกำจัดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำให้เกิดคุณภาพขององค์กร ควรจัดประชุม อบรม และสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานให้มากขึ้น ควรมีคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการเป็นระยะ ควรกำหนดกฎกติกาในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดเทศบาลตำบลเขาสมิง จำนวน 71 คน (เทศบาลตำบลเขาสมิง, 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง แบ่งออกเป็น 14 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | จำนวน 2 ข้อ |
| 3. ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน | จำนวน 2 ข้อ |

- | | |
|--|-------------|
| 4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. ด้านสถานะของอาชีพ | จำนวน 1 ข้อ |
| 7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา | จำนวน 2 ข้อ |
| 9. ด้านนโยบายและการบริหาร | จำนวน 2 ข้อ |
| 10. ด้านความมั่นคงในอาชีพ | จำนวน 2 ข้อ |
| 11. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 12. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ | จำนวน 2 ข้อ |
| 13. ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว | จำนวน 2 ข้อ |
| 14. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต | จำนวน 2 ข้อ |

ลักษณะเป็นแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
ความคิดเห็นมาก	ให้ 3 คะแนน
ความคิดเห็นน้อย	ให้ 2 คะแนน
ความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

- ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง และตรวจสอบแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา
จันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นายเวียงศักดิ์ ทรัพย์มล ปลัดเทศบาลตำบลเขาสมิง (นักบริหารงานเทศบาล 8)
เทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

3.3 นางสาวสุดา ช่วยดี หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป 6)
เทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะและนำแบบสอบถามที่
ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับหรือเหมือนกับกลุ่ม
ตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์หา
ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)
(เกียรตินาคู ศรีสสุข, 2552) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 ซึ่งถือว่าแบบสอบถาม
มีความเชื่อมั่นสูง ใช้เก็บข้อมูลจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจศูนย์จันทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์
เก็บรวบรวมข้อมูลถึงเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด และชี้แจงวัตถุประสงค์
ในการทำการวิจัยด้วยตนเอง
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดเทศบาล
ตำบลเขาสมิง ซึ่งเป็นประชากรเป้าหมายที่จะศึกษา โดยส่งแบบสอบถามให้พนักงานทุกคนด้วยตนเอง
3. จำนวนแบบสอบถาม 71 ชุด สามารถเก็บคืนและตรวจสอบถามถูกต้องได้ทั้งหมด 71 ชุด
คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้
สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และ
ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง แบ่งเป็น
14 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้าน

ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 5) ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 6) ด้านสถานะของอาชีพ 7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 8) ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา 9) ด้านนโยบายและการบริหาร 10) ด้านความมั่นคงในอาชีพ 11) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 12) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 13) ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว 14) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต วิเคราะห์โดยการสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยใช้สถิติ Compare mean

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 4 ระดับ กำหนดค่าคะแนนของคำตอบไว้แน่นอน คือ ค่าคะแนนมากที่สุด, ค่าคะแนนมาก, ค่าคะแนนน้อย และค่าคะแนนน้อยที่สุด ซึ่งการหาค่าระดับเกณฑ์การแปลผล โดยมีวิธีการ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับแรงงูใจของบุคลากร
3.26-4.00	บุคลากรมีแรงงูใจอยู่ในระดับมากที่สุด
2.51-3.25	บุคลากรมีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก
1.76-2.50	บุคลากรมีแรงงูใจอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.75	บุคลากรมีแรงงูใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำนวน 71 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	33	46.48
หญิง	38	53.52
รวม	71	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	20	28.17
31-40 ปี	22	30.99
41-50 ปี	22	30.99
51 ปีขึ้นไป	7	9.85
รวม	71	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ม.6/ ปวช.	24	33.80
อนุปริญญา	15	21.13
ปริญญาตรี	24	33.80
สูงกว่าปริญญาตรี	8	11.27
รวม	71	100.00
4. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	27	38.03
10,001-15,000 บาท	18	25.35
15,001-20,000 บาท	15	21.13
20,001 บาทขึ้นไป	11	15.49
รวม	71	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	25	35.21
6-10 ปี	20	28.17
11-15 ปี	17	23.94
16 ปีขึ้นไป	9	12.68
รวม	71	100.00

จากตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.52 และเพศชาย

คิดเป็นร้อยละ 46.48 ซึ่งมีอายุ 31 ปีขึ้นไป-40 ปี และ 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.99 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.17 และ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.86 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ม. 6/ ปวช. และปริญญาตรี ร้อยละ 33.80 ซึ่งเท่ากัน รองลงมา คือ อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 21.13 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.27 ตามลำดับ มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.03 รองลงมา รายได้ต่อเดือน 10,001 บาทขึ้นไป-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.35 รายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.13 และรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.49 ตามลำดับ ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.21 รองลงมา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.17 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.94 และ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.68 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ ได้รับมอบหมายสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้	17 (23.94)	49 (69.01)	5 (7.05)	-	3.17	0.53	มาก	1
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนด เวลา	9 (12.68)	54 (76.06)	8 (11.26)	-	3.01	0.49	มาก	3
3. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางาน ให้ดีขึ้น	16 (22.54)	49 (69.01)	6 (8.45)	-	3.14	0.54	มาก	2
ภาพรวม					3.11	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความสำเร็จ

ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.11, \sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในเรื่อง ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17, \sigma = 0.53$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14, \sigma = 0.54$) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ($\mu = 3.01, \sigma = 0.49$)

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	13 (18.31)	48 (67.61)	10 (14.08)	-	3.04	0.57	มาก	2
2. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับ เมื่อท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	16 (22.54)	47 (66.20)	8 (11.26)	-	3.11	0.57	มาก	1
	ภาพรวม				3.08	0.86	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = 0.86$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีแรงจูงใจในเรื่อง เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับ เมื่อท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.11, \sigma = 0.57$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมา คือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.04, \sigma = 0.57$)

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบ
ต่อการปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับมอบหมายงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ	8 (11.27)	57 (80.28)	6 (8.45)	-	3.03	0.45	มาก	2
2. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายใน งานที่ปฏิบัติ	12 (16.90)	53 (74.65)	6 (8.45)	-	3.08	0.50	มาก	1
ภาพรวม					3.06	0.48	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความรับผิดชอบ
ต่อการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.48$)
เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในเรื่อง ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายในงานที่
ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.50$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมา คือ
ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.03$, $\sigma = 0.45$)

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม หรือ สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ	12 (16.90)	37 (52.11)	20 (28.17)	2 (2.82)	2.83	0.74	มาก	3
2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตาม ความรู้ความสามารถที่ปรากฏจาก ผลงานในหน้าที่	14 (19.72)	37 (52.11)	18 (25.35)	2 (2.82)	2.89	0.75	มาก	2
3. ท่านรู้สึกเกิดความพอใจและปลาบ ปลื้มในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	12 (16.90)	52 (73.20)	6 (8.50)	1 (1.40)	3.06	0.56	มาก	1
ภาพรวม					2.92	0.68	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\mu = 2.92, \sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีแรงจูงใจในเรื่อง ท่านรู้สึกเกิดความพอใจและปลาบปลื้มในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.06, \sigma = 0.55$) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.89, \sigma = 0.75$) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.83, \sigma = 0.74$)

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายน่าสนใจ	9 (12.68)	49 (69.01)	13 (18.31)	-	2.94	0.56	มาก	3
2. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	18 (25.35)	43 (60.57)	10 (14.08)	-	3.11	0.62	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน	17 (23.94)	41 (57.75)	12 (16.90)	1 (1.41)	3.04	0.69	มาก	2
ภาพรวม					3.03	0.62	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.03, \sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.11, \sigma = 0.62$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.04, \sigma = 0.69$) และอันดับสุดท้าย คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.94, \sigma = 0.96$)

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านสถานะของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม มีเกียรติและ ศักดิ์ศรี	19 (26.76)	42 (59.16)	10 (14.08)	-	3.13	0.63	มาก	1
	ภาพรวม				3.13	0.63	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.13, \sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านสถานะของอาชีพในเรื่อง งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.13, \sigma = 0.63$)

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน	27 (38.03)	41 (57.75)	3 (4.22)	-	3.34	0.56	มากที่สุด	2
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและ ช่วยเหลือเป็นอย่างดี	29 (40.85)	37 (52.11)	5 (7.04)	-	3.34	0.61	มากที่สุด	3
3. พนักงานมีความเป็นมิตรและ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	21 (29.58)	39 (54.93)	11 (15.49)	-	3.14	0.66	มาก	5
4. ความร่วมมือในการทำงานกับ ทุกคน เพื่อให้งานสำเร็จเป็นไป ด้วยดี	20 (28.17)	45 (63.38)	6 (8.45)	-	3.20	0.58	มาก	4
5. การแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน สามารถทำได้อย่าง เต็มที่	11 (15.49)	47 (66.20)	12 (16.29)	1 (1.41)	3.45	0.72	มากที่สุด	1
ภาพรวม					3.29	0.63	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความสัมพันธ์
กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด
($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง
การแสดงความคิดเห็นในการทำงานสามารถทำได้เต็มที่ มีแรงจูงใจอยู่ระดับมากที่สุด
($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.72$) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและ
เอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน มีแรงจูงใจอยู่ระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.56$) เมื่อมีปัญหา
ในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.56$) ความร่วมมือในการทำงานกับทุกคน เพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปด้วยดี มีแรงจูงใจ
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.58$) และอันดับสุดท้าย คือ พนักงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือ
ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.66$)

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านเทคนิค
ในการบังคับบัญชา

ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน	28 (39.44)	42 (59.15)	1 (1.41)	-	3.38	0.52	มากที่สุด	1
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการ บริหารงาน	29 (40.85)	38 (53.52)	4 (5.63)	-	3.35	0.59	มากที่สุด	2
ภาพรวม					3.37	0.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านเทคนิค
ในการบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.56$)
เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีความรู้
ความสามารถในการบริหารงาน มีแรงงูใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.52$) เป็นอันดับแรก
และอันดับรองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีแรงงูใจอยู่ระดับมากที่สุด
($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.59$)

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านนโยบายและ
การบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการวางแผน กำหนดกรอบภารกิจหน้าที่ที่ชัดเจน	21 (29.58)	45 (63.38)	5 (7.04)	-	3.23	0.57	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีการแจ้ง นโยบายการบริหารงานให้กับบุคลากร ทราบ	23 (32.39)	43 (60.57)	5 (7.04)	-	3.25	0.58	มาก	1
ภาพรวม					3.24	0.58	มาก	

จากตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า บุคลากรมีแรงงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง หน่วยงานของท่านมีการแจ้งนโยบายการบริหารงานให้กับบุคลากรทราบ มีแรงงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.58$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนดกรอบภารกิจหน้าที่ที่ชัดเจน มีแรงงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.57$)

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความมั่นคงในอาชีพ

ด้านความมั่นคงในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม	15 (21.13)	46 (64.79)	10 (14.08)	-	3.07	0.59	มาก	2
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบของพนักงาน	15 (21.13)	48 (67.61)	8 (11.27)	-	3.10	0.56	มาก	1
ภาพรวม					3.09	0.58	มาก	

จากตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความมั่นคงในอาชีพ พบว่า บุคลากรมีแรงงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบของพนักงาน มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.56$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมา คือ ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม มีแรงงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.07$, $\sigma = 0.59$)

ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านสภาพแวดล้อม
ในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงานมีสภาพ สิ่งแวดล้อมสะอาด สวยงามและ บรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน	12 (16.90)	50 (70.42)	9 (12.68)	-	3.04	0.55	มาก	2
2. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการ ทำงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอ	12 (16.90)	45 (63.38)	14 (19.72)	-	2.97	0.61	มาก	3
3. การจัดสถานที่ทำงานให้มี ความปลอดภัย	17 (23.94)	47 (66.20)	7 (9.86)	-	3.14	0.57	มาก	1
ภาพรวม					3.05	0.58	มาก	

จากตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านสภาพแวดล้อม
ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.58$)
เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง การจัดสถานที่ทำงานให้
มีความปลอดภัย มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14$, $\sigma = 0.57$) เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา
คือ สถานที่ทำงานมีสภาพสิ่งแวดล้อมสะอาด สวยงาม และบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน
มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.55$) และอันดับสุดท้าย คือ เครื่องมือและอุปกรณ์
ในการทำงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอ แรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.97$, $\sigma = 0.61$)

ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความถี่เห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ หน้าที่ความรับผิดชอบ	9 (12.68)	49 (69.01)	13 (18.31)	-	2.94	0.56	มาก	2
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบ	12 (16.90)	46 (64.79)	13 (18.31)	-	2.99	0.60	มาก	1
ภาพรวม					2.97	0.58	มาก	

จากตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณา
รายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง สวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน
มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.99$, $\sigma = 0.60$)
เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.56$)

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอกาสมิง จังหวัดตราด ด้านเรื่องราวความเป็น
ส่วนตัว

ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความพอใจและมีความสุขกับ สถานที่ปฏิบัติงาน	13 (18.31)	51 (71.83)	7 (9.86)	-	3.08	0.53	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านให้อำนาจ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่	10 (14.08)	51 (71.84)	10 (14.08)	-	3.00	0.53	มาก	2
ภาพรวม					3.04	0.53	มาก	

จากตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอกาสมิง จังหวัดตราด ด้านเรื่องราว
ความเป็นส่วนตัว พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.53$)
เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอกาสมิง จังหวัดตราด
ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง ท่านมีความพอใจและมีความสุข
กับสถานที่ปฏิบัติงาน มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.53$) เป็นอันดับแรก และอันดับ
รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
มีแรงงูใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.53$)

ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอกาสมิง จังหวัดตราด ด้านโอกาสที่จะได้รับ
ความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้รับ ความก้าวหน้า	15 (21.13)	47 (66.20)	9 (12.67)	-	3.08	0.58	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	12 (16.90)	45 (63.38)	13 (18.31)	1 (1.41)	2.96	0.64	มาก	2
ภาพรวม					3.02	0.61	มาก	

จากตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.02$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่อง งานที่ท่านปฏิบัติ มีโอกาสได้รับความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.58$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมา คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ($\mu = 2.96$, $\sigma = 0.64$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด โดยภาพรวมรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.11	0.52	มาก	5
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.08	0.86	มาก	7
3. ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.06	0.48	มาก	8
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.92	0.68	มาก	14
5. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.03	0.62	มาก	11
6. ด้านสถานะของอาชีพ	3.13	0.63	มาก	4
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.29	0.63	มากที่สุด	2
8. ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา	3.37	0.56	มากที่สุด	1
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.24	0.58	มาก	3
10. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.09	0.58	มาก	6
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.05	0.58	มาก	9
12. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.97	0.58	มาก	13
13. ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว	3.04	0.53	มาก	10
14. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.02	0.61	มาก	12
ภาพรวม	3.10	0.34	มาก	-

จากตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอสุมัง จังหวัดตราด โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.34$) เมื่อพิจารณารายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.56$) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.63$) ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.58$) ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.63$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.52$) ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.58$) ด้านได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.86$) ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.48$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.58$) ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.53$) ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03$, $\sigma = 0.62$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.02$, $\sigma = 0.55$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.97$, $\sigma = 0.58$) ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.92$, $\sigma = 0.68$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอสุมัง จังหวัดตราด

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด	ชาย		ระดับแรง	หญิง		ระดับแรง	ภาพรวม		ระดับแรง
	μ	σ	จูงใจ	μ	σ	จูงใจ	μ	σ	จูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.13	0.42	มาก	3.09	0.42	มาก	3.11	0.42	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.02	0.49	มาก	3.13	0.50	มาก	3.08	0.50	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.05	0.38	มาก	3.07	0.45	มาก	3.06	0.42	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.84	0.43	มาก	3.00	0.64	มาก	2.92	0.55	มาก
5. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.04	0.45	มาก	3.03	0.59	มาก	3.03	0.53	มาก
6. ด้านสถานะของอาชีพ	3.15	0.67	มาก	3.11	0.61	มาก	3.13	0.63	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	3.24	0.46	มาก	3.34	1.06	มากที่สุด	3.29	0.83	มาก
8. ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา	3.33	0.51	มาก	3.39	0.50	มากที่สุด	3.37	0.50	มากที่สุด
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.20	0.59	มาก	3.28	0.45	มาก	3.24	0.51	มาก
10. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.08	0.49	มาก	3.09	0.58	มาก	3.08	0.53	มาก
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.00	0.57	มาก	2.93	0.50	มาก	2.96	0.53	มาก
12. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.01	0.54	มาก	3.09	0.42	มาก	3.05	0.48	มาก
13. ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว	3.08	0.44	มาก	3.01	0.54	มาก	3.04	0.49	มาก
14. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	2.98	0.62	มาก	3.05	0.49	มาก	3.02	0.55	มาก
ภาพรวม	3.08	0.31	มาก	3.11	0.37	มาก	3.10	0.34	มาก

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.34$) โดยเพศหญิง ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.37$) มีแรงจูงใจมากกว่าเพศชาย ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.31$) โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด	ต่ำกว่า 30 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	31-40 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	41-50 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	51 ปีขึ้นไป		ระดับ แรงจูงใจ	ภาพรวม		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	2.95	0.46	มาก	3.03	0.37	มาก	3.20	0.37	มาก	3.52	0.33	มากที่สุด	3.11	0.42	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.98	0.30	มาก	2.98	0.61	มาก	3.11	0.49	มาก	3.57	0.35	มากที่สุด	3.08	0.50	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงาน	3.05	0.39	มาก	2.91	0.48	มาก	3.07	0.28	มาก	3.50	0.41	มากที่สุด	3.06	0.42	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.03	0.47	มาก	2.70	0.72	มาก	2.91	0.36	มาก	3.38	0.36	มากที่สุด	2.92	0.55	มาก
5. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.87	0.51	มาก	2.98	0.63	มาก	3.06	0.37	มาก	3.57	0.32	มากที่สุด	3.03	0.53	มาก
6. ด้านสถานะของอาชีพ	3.00	0.56	มาก	3.00	0.76	มาก	3.18	0.50	มาก	3.71	0.49	มากที่สุด	3.13	0.63	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.50	1.42	มากที่สุด	3.21	0.45	มาก	3.15	0.41	มาก	3.43	0.37	มากที่สุด	3.29	0.83	มากที่สุด
8. ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา	3.48	0.44	มากที่สุด	3.50	0.46	มากที่สุด	3.02	0.45	มาก	3.71	0.39	มากที่สุด	3.37	0.50	มากที่สุด
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.23	0.55	มาก	3.14	0.47	มาก	3.23	0.53	มาก	3.64	0.38	มากที่สุด	3.24	0.51	มาก
10. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.09	0.29	มาก	3.00	0.65	มาก	3.11	0.58	มาก	3.29	0.57	มากที่สุด	3.08	0.53	มาก
11. ด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน	2.88	0.48	มาก	2.89	0.65	มาก	3.07	0.47	มาก	3.14	0.38	มาก	2.96	0.53	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด	ต่ำกว่า 30 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	31-40 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	41-50 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	51 ปีขึ้นไป		ระดับ แรงจูงใจ	ภาพรวม		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
12. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.12	0.60	มาก	2.92	0.53	มาก	3.08	0.34	มาก	3.19	0.18	มาก	3.05	0.48	มาก
13. ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว	3.03	0.55	มาก	2.98	0.61	มาก	3.09	0.29	มาก	3.14	0.48	มาก	3.04	0.49	มาก
14. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	3.00	0.56	มาก	2.95	0.65	มาก	3.00	0.49	มาก	3.36	0.24	มากที่สุด	3.02	0.55	มาก
ภาพรวม	3.08	0.31	มาก	3.01	0.40	มาก	3.09	0.29	มาก	3.44	0.19	มากที่สุด	3.10	0.34	มาก

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอสุมัง จังหวัดตราด จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = 0.34$) โดยอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.44, \sigma = 0.19$) มีแรงจูงใจมากกว่าอายุ 41-50 ปี ($\mu = 3.09, \sigma = 0.29$) อายุ 20-30 ปี ($\mu = 3.08, \sigma = 0.31$) และอายุ 31-40 ปี ($\mu = 3.01, \sigma = 0.40$) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับมาก พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอสุมัง จังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอสุมัง จังหวัดตราด	มัธยมศึกษา/ปวช.		ระดับแรงจูงใจ	ปวส./อนุปริญญา		ระดับแรงจูงใจ	ปริญญาตรี		ระดับแรงจูงใจ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับแรงจูงใจ	ภาพรวม		ระดับแรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	2.90	0.42	มาก	3.16	0.33	มาก	3.24	0.46	มาก	3.25	0.24	มาก	3.11	0.42	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.85	0.54	มาก	3.27	0.32	มากที่สุด	3.17	0.52	มาก	3.13	0.35	มาก	3.08	0.50	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	2.90	0.42	มาก	3.20	0.32	มาก	3.10	0.47	มาก	3.13	0.35	มาก	3.06	0.42	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.90	0.46	มาก	2.96	0.63	มาก	2.79	0.54	มาก	3.33	0.62	มากที่สุด	2.92	0.55	มาก
5. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.85	0.54	มาก	3.22	0.33	มาก	3.03	0.58	มาก	3.25	0.50	มาก	3.03	0.53	มาก
6. ด้านสถานะของอาชีพ	3.04	0.69	มาก	3.20	0.68	มาก	3.12	0.54	มาก	3.25	0.71	มาก	3.13	0.63	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.33	1.31	มากที่สุด	3.37	0.36	มากที่สุด	3.20	0.53	มาก	3.30	0.32	มากที่สุด	3.29	0.83	มากที่สุด
8. ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา	3.38	0.52	มากที่สุด	3.47	0.52	มากที่สุด	3.38	0.52	มากที่สุด	3.13	0.35	มาก	3.37	0.50	มากที่สุด
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.15	0.56	มาก	3.30	0.56	มากที่สุด	3.27	0.47	มากที่สุด	3.31	0.46	มากที่สุด	3.24	0.51	มาก
10. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.81	0.55	มาก	3.33	0.52	มากที่สุด	3.12	0.47	มาก	3.31	0.37	มากที่สุด	3.08	0.53	มาก
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.85	0.54	มาก	3.13	0.44	มาก	2.92	0.60	มาก	3.13	0.35	มาก	2.96	0.53	มาก
12. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.93	0.45	มาก	3.27	0.47	มากที่สุด	3.01	0.47	มาก	3.13	0.56	มาก	3.05	0.48	มาก

ตารางที่ 21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอกงเขาสมิง จังหวัดตราด	มัธยมศึกษา/ ปวช.		ระดับ แรงจูงใจ	ปวส./ อนุปริญญา		ระดับ แรงจูงใจ	ปริญญาตรี		ระดับ แรงจูงใจ	สูงกว่า ปริญญาตรี		ระดับ แรงจูงใจ	ภาพรวม		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
13. ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว	2.94	0.45	มาก	3.27	0.59	มากที่สุด	2.96	0.49	มาก	3.19	0.26	มาก	3.04	0.49	มาก
14. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	2.94	0.54	มาก	3.17	0.49	มาก	2.92	0.60	มาก	3.31	0.46	มากที่สุด	3.02	0.55	มาก
ภาพรวม	2.98	0.36	มาก	3.24	0.32	มาก	3.09	0.33	มาก	3.22	0.28	มาก	3.10	0.34	มาก

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.34$) ซึ่งการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.32$) มีแรงจูงใจมากกว่าการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.28$) การศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.33$) การศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.36$) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับมาก พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเขาสมิง อำเภอสุมัง จังหวัดตราด จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเขาสมิง อำเภอสุมัง จังหวัดตราด	ต่ำกว่า 10,000 บาท		ระดับ แรงจูงใจ	10,001-15,000 บาท		ระดับ แรงจูงใจ	15,001-20,000 บาท		ระดับ แรงจูงใจ	20,001 บาท ขึ้นไป		ระดับ แรงจูงใจ	ภาพรวม		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	2.91	0.41	มาก	3.07	0.41	มาก	3.24	0.27	มาก	3.45	0.40	มากที่สุด	3.11	0.42	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.89	0.38	มาก	2.97	0.47	มาก	3.27	0.59	มากที่สุด	3.45	0.42	มากที่สุด	3.08	0.50	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	2.93	0.45	มาก	3.11	0.47	มาก	3.10	0.28	มาก	3.23	0.34	มาก	3.06	0.42	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.80	0.53	มาก	2.85	0.59	มาก	2.96	0.53	มาก	3.30	0.46	มากที่สุด	2.92	0.55	มาก
5. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.84	0.56	มาก	2.98	0.50	มาก	3.16	0.45	มาก	3.42	0.34	มากที่สุด	3.03	0.53	มากที่สุด
6. ด้านสถานะของอาชีพ	2.93	0.55	มาก	3.06	0.73	มาก	3.27	0.59	มากที่สุด	3.55	0.52	มากที่สุด	3.13	0.63	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	3.40	1.26	มากที่สุด	3.22	0.45	มาก	3.17	0.36	มาก	3.31	0.34	มากที่สุด	3.29	0.83	มากที่สุด
8. ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา	3.43	0.53	มากที่สุด	3.28	0.49	มากที่สุด	3.37	0.52	มากที่สุด	3.36	0.45	มากที่สุด	3.37	0.50	มากที่สุด
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.19	0.52	มาก	3.19	0.60	มาก	3.27	0.42	มากที่สุด	3.41	0.49	มากที่สุด	3.24	0.51	มาก
10. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.94	0.51	มาก	3.14	0.56	มาก	3.03	0.48	มาก	3.41	0.54	มากที่สุด	3.08	0.53	มาก
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.83	0.54	มาก	3.03	0.58	มาก	2.97	0.52	มาก	3.18	0.40	มาก	2.96	0.53	มาก
12. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.96	0.54	มาก	3.13	0.49	มาก	3.07	0.42	มาก	3.12	0.40	มาก	3.05	0.48	มาก
13. ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว	2.98	0.53	มาก	3.08	0.48	มาก	3.07	0.46	มาก	3.09	0.38	มาก	3.04	0.49	มาก
14. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.96	0.65	มาก	3.06	0.48	มาก	2.97	0.48	มาก	3.18	0.51	มาก	3.02	0.55	มาก
ภาพรวม	3.00	0.34	มาก	3.08	0.36	มาก	3.14	0.31	มาก	3.32	0.27	มากที่สุด	3.10	0.34	มาก

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามรายได้ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.10, \sigma = 0.34$) ซึ่งรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.32, \sigma = 0.27$) มีแรงจูงใจมากกว่ารายได้ต่ำกว่า 15,001-20,000 บาท ($\mu = 3.14, \sigma = 0.31$) รายได้ 10,001-15,000 บาท ($\mu = 3.08, \sigma = 0.36$) รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ($\mu = 3.00, \sigma = 0.34$) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับมาก พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล เขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด	ต่ำกว่า 5 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	6-10 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	11-15 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	16 ปีขึ้นไป		ระดับ แรงจูงใจ	ภาพรวม		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
	1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	2.97	0.45	มาก	3.08	0.42	มาก	3.20	0.31	มาก	3.37	0.42	มากที่สุด	3.11	0.42
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.88	0.44	มาก	3.10	0.48	มาก	3.15	0.52	มาก	3.44	0.46	มากที่สุด	3.08	0.50	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	2.98	0.47	มาก	3.00	0.36	มาก	3.15	0.42	มาก	3.22	0.36	มาก	3.06	0.42	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.85	0.46	มาก	2.73	0.71	มาก	3.10	0.47	มาก	3.22	0.37	มาก	3.06	0.42	มาก
5. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.89	0.54	มาก	2.97	0.54	มาก	3.20	0.47	มาก	3.26	0.46	มากที่สุด	3.03	0.53	มาก
6. ด้านสถานะของอาชีพ	2.88	0.60	มาก	3.05	0.60	มาก	3.41	0.62	มากที่สุด	3.44	0.53	มากที่สุด	3.13	0.63	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	3.41	1.27	มากที่สุด	3.23	0.47	มาก	3.22	0.47	มาก	3.24	0.40	มาก	3.29	0.83	มากที่สุด
8. ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา	3.54	0.48	มากที่สุด	3.33	0.49	มากที่สุด	3.26	0.53	มากที่สุด	3.17	0.43	มาก	3.37	0.50	มากที่สุด
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.12	0.56	มาก	3.35	0.46	มากที่สุด	3.29	0.53	มากที่สุด	3.22	0.44	มาก	3.24	0.51	มาก
10. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	2.90	0.48	มาก	3.20	0.47	มาก	3.21	0.56	มาก	3.11	0.70	มาก	3.08	0.53	มาก
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.88	0.51	มาก	3.13	0.63	มาก	2.91	0.48	มาก	2.94	0.46	มาก	2.96	0.53	มาก
12. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.92	0.60	มาก	3.22	0.47	มาก	3.10	0.31	มาก	2.96	0.31	มาก	3.05	0.48	มาก
13. ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว	3.00	0.50	มาก	3.08	0.59	มาก	3.09	0.48	มาก	3.00	0.25	มาก	3.04	0.49	มาก
14. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.00	0.52	มาก	3.05	0.65	มาก	3.06	0.56	มาก	2.94	0.46	มาก	3.02	0.55	มาก
ภาพรวม	3.02	0.34	มาก	3.11	0.36	มาก	3.17	0.33	มาก	3.18	0.33	มาก	3.10	0.34	มาก

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจในระดับมาก ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.34$) ซึ่งประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.33$) มีแรงจูงใจมากกว่าประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.33$) 6-10 ปี ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.36$) และต่ำกว่า 5 ปี ($\mu = 3.02$, $\sigma = 0.34$) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับมาก พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 สรุปผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
บุคลากรที่มีเพศต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
บุคลากรที่มีอายุต่างกัน	แตกต่างกัน
บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน	แตกต่างกัน
บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลเขาสมิง รวม 14 ด้าน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด รวมทั้งสิ้น จำนวน 71 คน ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด โดยทั่วไปกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี มากที่สุด จบการศึกษาระดับ มัธยมศึกษา/ ปวช. และปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล เขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายละเอียด สรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้าน โยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับ

มาก ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก แต่ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกตามรายปัจจัย ดังนี้

ตอนที่ 3 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

บุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิงที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิงที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิงที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิงที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิงที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของประสงค์ ภาเรือง (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า การที่ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา สอดคล้องกับการศึกษาของจุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม

อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัย บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด ทำให้เกิดกำลังใจ และสามารถปฏิบัติงานตามกำหนดเวลา บุคลากรจึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมาก

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน และมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของโชติกา ระโส (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัย บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ บุคลากรจึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมาก

1.3 ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายในงานที่ปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัย บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมและได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ บุคลากรจึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า รู้สึกเกิดความพอใจและปลื้มในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ และมีโอกาสได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ออยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัย บุคลากรปลื้มในความสำเร็จของงานและมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถที่ปรากฏ บุคลากรจึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมาก

1.5 ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ หน่วยงานของท่านมีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน และงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายน่าสนใจ สอดคล้องกับการศึกษาของกาทิพย์ ศิริชมพู (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยองค์กรได้เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน และงานที่ทำทายน่าสนใจ บุคลากรจึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมาก

1.6 ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี สอดคล้องกับการศึกษาของของศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัย บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี บุคลากรจึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมาก

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า การแสดงความคิดเห็นในการทำงานสามารถทำได้เต็มที่ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี ความร่วมมือในการทำงานกับทุกคน เพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปด้วยดี และพนักงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของจุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอคูคตินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัย บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและได้ยังคงช่วยผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ บุคลากรจึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

1.8 ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีความยุติธรรมในการบริหารงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัย เนื่องจากการแบ่งกรอบโครงสร้างขององค์กรในสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับขั้นมีคำสั่งมอบหมายงานตามหน้าที่อย่างเหมาะสมและชัดเจน บุคลากรจึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

1.9 นโยบายและการบริหาร พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า หน่วยงานมีการแจ้งนโยบายการบริหารงานให้กับบุคลากรทราบ และมีการวางแผนกำหนดกรอบภารกิจหน้าที่ที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัย เนื่องจากบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในหน่วยงาน บุคลากรจึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

1.10 ด้านความมั่นคงในอาชีพ พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบของพนักงาน และระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของสถาพร ไกรถวิล

(2553) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัย เนื่องจากงานที่บุคลากรทำอยู่ในขณะนี้ มีความมั่นคงและก้าวหน้าและสามารถจะก้าว บุคลากรจึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

1.11 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า จัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย สภาพสิ่งแวดล้อมสะอาด สวยงาม และบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน และมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอ สอดคล้องกับการศึกษาของศุภลักษณ์ตรีสุวรรณ (2548) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัย เนื่องจากภายในหน่วยงานมีบรรยากาศดี มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ บุคลากรจึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

1.12 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า สวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับการศึกษาของศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัย บุคลากรได้เงินเดือน/ ค่าตอบแทนเหมาะสมเพียงพอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน บุคลากรจึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

1.13 ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว พบว่า ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรมีความพอใจและมีความสุขกับสถานที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงานให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ สอดคล้องกับการศึกษาของกาทิพย์ ศิริชมพู (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัย เนื่องจากบุคลากรมีความพอใจและมีความสุขกับสถานที่ปฏิบัติงานและหน่วยงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับการงาน บุคลากรจึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

1.14 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า งานที่ปฏิบัติมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าและหน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของทิพย์กมล ญาณกาย (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัย บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานที่ทำอยู่ บุคลากรจึงมีแรงจูงใจปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดตราด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 เพศ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดตราด ที่มี เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ ภาเรือง (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัด อุบลราชธานี พบว่า เพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัด อุบลราชธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า เพศของบุคลากร เทศบาลตำบลเขาสมิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดตราด ที่มี อายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริดาพร บุญเพ็ง (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในบริษัท ตรีเฟส เทรดดิ้ง จำกัด พบว่า อายุที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในบริษัท ตรีเฟส เทรดดิ้ง จำกัด แตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า อายุของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัด ตราด ที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของประสงค์ ภาเรือง (2551, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า การศึกษาของ บุคลากรเทศบาลตำบลตำบลเขาสมิง มีความรับผิดชอบของแต่ละงาน ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.4 รายได้ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดตราด ที่มี รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริดาพร บุญเพ็ง (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในบริษัท ตรีเฟส เทรดดิ้ง จำกัด พบว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในบริษัท ตรีเฟส เทรดดิ้ง จำกัด แตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า รายได้ต่อเดือนของบุคลากรเทศบาลตำบล เขาสมิง ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.5 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ ภาเรือง (2551, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง ส่วนมากทำงานได้ปกติและมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง รายด้านอยู่ในระดับมาก ในส่วนที่ผู้ศึกษาเห็นว่าน่าจะทำให้ความสนใจต่อการพิจารณาและตั้งข้อสังเกตครั้งนี้ได้แก่ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพและแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งข้อสังเกตข้อเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ควรมีนโยบายส่งเสริมให้มีการจัดสัมมนาเกี่ยวกับสายงาน ส่งเสริมให้ได้รับการอบรมในสายงาน โดยควรให้ได้รับการอบรมหรือสัมมนากับงานที่ท่านปฏิบัติ

2. จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานนั้น ควรมีนโยบายส่งเสริมให้มีการจัดซื้อจัดจ้างให้เพียงพอ โดยควรให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรให้บุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

2. ควรให้บุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง ได้เสนอความต้องการของตน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาแรงจูงใจความก้าวหน้าในอาชีพ โดยให้บุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิงเข้าร่วมอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตน
2. ควรศึกษาแรงจูงใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิงได้มีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการของตนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17-22.
- กัญญาณัฐ หาญคำหล้า. (2556). *แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กาบทิพย์ ศิริชมพู่. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2547). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สมุทรปราการ: เดชมลออกเพเชท.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. เชียงใหม่: ครองช่าง.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปีก. (2546). *แรงจูงใจและการจูงใจสร้างปาฏิหาริย์*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้ากฐูป.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จุมพล หนิมพานิช. (2548). *การจูงใจ*. ใน *เอกสารการสอนชุดองค์การและการจัดการ หน่วยที่ 10*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จูไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชลिया ค่านทิพารักษ์. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
 วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพย์กมล ญาณกาย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอ
 คำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เทศบาลตำบลเขาสมิง. (2557). *อัตรากำลัง*. ตราด: เทศบาลตำบลเขาสมิง.
- ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุริยสาสน์.
- ปัทชนก สาศิริ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
 อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประสงค์ ภาเรือง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี*.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปรีดาพร บุญเพ็ง. (2549). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรีเฟส เทรคดิ้ง
 จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ปัญญา จันทร์อด. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
 คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์ หรดาล. (2545). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ม.ป.ท.
- พรทิพย์ แจ่มพงษ์. (2546). *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้านยาเสพติดที่ผนวกกับงาน
 ประจํา ของข้าราชการส่วนภูมิภาคพื้นที่ภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บี เค อินเตอร์ ปรินท์.
- การดี อนันต์นาวี. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนต์รี.

- มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา*.
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมเพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วรินธร แก้วคล้าย. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด*
 (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิต
 วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิไล สิงห์ทอง. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง*
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). *แรงจูงใจรากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล*. ปทุมธานี:
 คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- วุฒิพล สกลเกียรติ. (2546). *เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชา ER 644 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้*
ผู้เรียนผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศิพล เกสร. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล*
ในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริพร โอพาธรรมรัตน์. (2546). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัทอิตินพ*
จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิต
 วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณภิรมย์ และชวลิต ประภวานนท์. (2545).
องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- ศุภชาติ ธาตุบุรมย์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล*
ในเขตอำเภอสุงเนิน จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาพร ไกรถวิล. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์*
การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- สิริพร อำไพศรี. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. ภาคนิพนธ์การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัย, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาติ จรประดิษฐ์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรงค์ ไคว้ตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). *หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อริยา คูหา. (2545). *แรงจูงใจและอารมณ์*. สงขลา: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อิสริย์ ไทรตระกูล. (2553). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Alderfer, C. P. (1979). *A new theory of human needs: Organizational behavior and human performance*. New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Iranewich, J. M., & Ponnolly, J. H. (1997). *Organization: Structure processes behavior* (7th ed.). Boston: Richard D. Irwing.
- Herzberg, F. (1982). *The managerial choice: To be efficient or be human* (2nd ed.). Salt Lake City, UT: Olympus.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1962). *Business drive and national achievement*. New York: D. Van Nostrand.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Willey & Sons.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. Harmondsworth, England: Penguin.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง

อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์จันทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบวัดปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. แบบสอบถามชุดนี้ ผู้ทำการวิจัยมีความประสงค์ที่จะทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งสำหรับวัดแรงจูงใจที่ได้รับจากหน่วยงานของท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านเป็นการส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและใกล้เคียงกับความจริงที่สุด และจะประมวลผลออกมาในภาพรวม เพื่อความถูกต้องของผลการวิจัยที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานขององค์กร

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อและโปรดทำเครื่องหมายหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุด ต่อ 1 ท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นข้อมูลเฉพาะบุคคล และจะนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น โดยจะไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นได้รับทราบ ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาสมิง

อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็น

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้				
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ตามกำหนดเวลา				
3.	ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจที่จะ พัฒนางานให้ดีขึ้น				
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
1.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับยกย่องจาก ผู้บังคับบัญชา				
2.	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับเมื่อท่าน ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ				
	ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน				
1.	ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ				
2.	ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายในงานที่ปฏิบัติ				
	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ				
1.	ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับ งานที่ท่านปฏิบัติ				
2.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่				

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ				
3.	ท่านรู้สึกเกิดความพอใจและปลาบปลื้มใน ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ				
	ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ				
1.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและ น่าสนใจ				
2.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้ อย่างเต็มที่				
3.	หน่วยงานของท่านมีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน				
	ด้านสถานะของอาชีพ				
1.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี				
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน				
1.	ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอาใจใส่ ต่อพนักงานทุกคน				
2.	เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี				
3.	พนักงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี				
4.	ความร่วมมือในการทำงานกับทุกคน เพื่อให้งาน สำเร็จเป็นไปด้วยดี				
5.	การแสดงความคิดเห็นในการทำงานสามารถทำได้ อย่างเต็มที่				

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	ด้านเทคนิคในการบังคับบัญชา				
1.	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการ บริหารงาน				
2.	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน				
	ด้านนโยบายและการบริหาร				
1.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนดกรอบ ภารกิจหน้าที่ที่ชัดเจน				
2.	หน่วยงานของท่านมีการแจ้งนโยบายการบริหารงาน ให้กับบุคลากรทราบ				
	ด้านความมั่นคงในอาชีพ				
1.	ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีความเป็นธรรม				
2.	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบของพนักงาน				
	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน				
1.	สถานที่ทำงานมีสภาพสิ่งแวดล้อมสะอาด สวยงาม และบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน				
2.	เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพ และเพียงพอ				
3.	การจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย				
	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ				
1.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ				
2.	สวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงาน มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ				

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	ด้านเรื่องราวความเป็นส่วนตัว				
1.	ท่านมีความพอใจและมีความสุขกับสถานที่ ปฏิบัติงาน				
2.	หน่วยงานของท่านให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานในหน้าที่				
	ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต				
1.	งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า				
2.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น				