

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่
จังหวัดจันทบุรี

สุกานดา กิจขาว

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มกราคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ สุกานดา กิจขาว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(ดร.อุษณกร ทาวะรัมย์)

.....กรรมการ
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

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

วันที่ ๑๐ เดือนมกราคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอบำเหน็จ จังหวัดจันทบุรี ส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่นที่ 17 ศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างยิ่ง โดยเฉพาะดร.วิชัย จงโชติชัชวาล ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่จะศึกษา และตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ ในฐานะกรรมการสอบปัญหาพิเศษ ที่ได้ให้คำชี้แนะในการดำเนินงานนิพนธ์ นายคณินวัฒน์ สุขศิริรัตน์ นายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอบำเหน็จ จังหวัดจันทบุรี ที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด ตลอดจนผู้มีไว้เอย่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ เป็นอย่างยิ่ง

สุกานดา กิจขาว

57930057: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การทำงาน/ องค์การบริหารส่วนตำบล

สุกานดา กิจขาว: แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภотаใหม่ จังหวัดจันทบุรี (WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL WORKING FOR KHLONGKHUAD ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, AMPHOE THAMAI)

CHANTHABURI PROVINCE). อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: วิชัย จงโชติชัยชาลย์, ปร.ด. 113

หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภотаใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภотаใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา จำแนกข้อมูล ส่วนบุคคลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Compare mean)

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภотаใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และด้านความรับผิดชอบในงาน เป็นอันดับสุดท้าย ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภотаใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

57930057: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION/ WORKING/ SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION

SUKANDA KITKAW: WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL WORKING
FOR KHLONGKHUAD ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, AMPHOE THAMAI,
CHANTHABURI PROVINCE. ADVISOR: WICHAI JONGCHOTCHATCHAVAN, Ph.D. 113
P. 2016.

The purposes of this study were to examine work motivation among personnel working for Khlongkhud Administrative Organization, AmphoeTha Mai, Chanthaburi Province and to compare their level of work motivation as classified by gender, age, educational level, and type of work position. The descriptive statistics used to analyze the data included percentage, frequency, means, standard deviation, and comparison of means.

The results of this study revealed that the level of work motivation among personnel working for Khlongkhud Administrative Organization was found at the highest level. When considering each aspect, it was shown that the aspect in relation to personal living was rated at the highest level, followed by the aspects relating to relationship with colleagues, organizational policy, promotion, relationship with subordinates, physical environment, salary and fringe benefits. Also, the aspect in relation to work achievement was rated the highest, followed by the aspects relating to supervision, type of work interesting to the subjects, acceptance and respect, respectively. Furthermore, based on the results from the comparisons, it was shown that there were no statistically significant differences in the level of work motivation among the subjects with different gender and age. Finally, statistically significant differences were found in the level of work motivation among the subjects with different educational level and type of work position.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	9
ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
เกณฑ์การแปลผล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	61
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.....	63
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.....	81
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
สรุปผลการวิจัย	95
อภิปรายผล.....	96
ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก	108
ประวัติย่อของผู้วิจัย	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ 36
2-2	ตารางสรุปตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี 54
2-3	การสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 55
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 62
4-2	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน 63
4-3	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีด้านการ ได้รับการยอมรับนับ 64
4-4	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ 65
4-5	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน 66
4-6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 67
4-7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร 68
4-8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..... 69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน	70
4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน	71
4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	72
4-12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	73
4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	74
4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพในการทำงาน.....	75
4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	76
4-16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน.....	77
4-17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน.....	79
4-19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ.....	81
4-20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ.....	83
4-21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	87
4-22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	91
4-23 สรุปผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	94

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
2-1 กระบวนการเบื้องต้นเกิดแรงจูงใจ	12
2-2 รูปแบบกระบวนการจูงใจ	13
2-3 แนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก	21
2-4 ความต้องการของมนุษย์.....	22
2-5 ความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้า เป้าหมาย วิธีการตอบสนองความต้องการ	23
2-6 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์.....	29
2-7 เปรียบเทียบหลักการของทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ กับการนำมาปรับใช้ในองค์กร	30
2-8 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล	41

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่ออย่างเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท ซึ่งปัจจุบันมี อบต.รวมทั้งสิ้น 5,335 แห่ง (ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 9 มีนาคม 2558) โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการได้รับเลือกตั้ง ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลกรรมการบริหาร ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการได้รับการเลือกตั้งเช่นกัน โดยเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมีปลัด และรองปลัด อบต. เป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์กรมีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ของ อบต. แต่ละแห่งเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ เช่น สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนสาธารณสุข ส่วนการศึกษา ส่วนการโยธา เป็นต้น

อำนาจหน้าที่ของ อบต.ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542) พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66) ซึ่งมีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 ได้แก่ จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย และมีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. ตามมาตรา 68 ได้แก่ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร

และกิจการสหกรณ์ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน หาผลประโยชน์จาก ทรัพย์สินของ อบต. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ การท่องเที่ยว การผังเมือง นอกจากนี้ยังมีอำนาจหน้าที่ตามแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจเกี่ยวกับการ จัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทาง ระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ การสาธารณูปโภค และ การก่อสร้างอื่น ๆ การสาธารณสุข การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การปรับปรุงแหล่งชุมชน แออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น การรักษาความสะอาด และความเป็น ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครั้ว และการรักษาพยาบาล การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน การควบคุม การเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบ เรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ การจัดการ การบำรุงรักษา และ การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาคาร การป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน รวมถึงกิจอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542)

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสรุปเป็นภารกิจที่สำคัญต่าง ๆ ได้แก่ ภารกิจที่ต้องทำอันเนื่องมาจากสั่งการตามระบบราชการจากส่วนกลางตามปกติหรือนโยบาย เร่งด่วน ภารกิจตามนโยบายของฝ่ายบริหารการเมือง/ นายก อบต. หรือสัญญาประชาคม และภารกิจ เร่งด่วนที่เป็นไปตามสถานการณ์ความต้องการหรือความเดือดร้อนของประชาชน โดยที่ผู้บริหาร จะต้องใช้ความสามารถในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภายใต้งบประมาณที่ไม่อาจควบคุมได้ ได้แก่ การมีงบประมาณที่จำกัด ซึ่งบางครั้งไม่สามารถควบคุมปริมาณเงินที่จะได้รับ ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจากสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจของแต่ละปีที่มีการเปลี่ยนแปลง และที่สำคัญยิ่งคือการมีบุคลากรในปริมาณที่จำกัด ในขณะที่ไม่สามารถจำกัดปริมาณงานที่ได้รับเข้ามาได้ อีกทั้งพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบตัวของพนักงาน/ เจ้าหน้าที่บางคนอาจยังไม่ดีพอ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ และความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการได้ ดังนั้น ในฝ่ายบริหารองค์การฯจึงจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ในด้านบริหารบุคคลเป็นอย่างดี และสามารถนำองค์ความรู้มาปรับใช้ในการบริหารบุคลากรในองค์การของตน

การบริหารองค์การเพื่อมุ่งผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรขององค์การจะเป็นผู้ปฏิบัติ และขับเคลื่อนเพื่อในงานสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ฉะนั้น บุคลากรขององค์การจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มิเช่นนั้น การปฏิบัติงานก็จะไม่สามารถขับเคลื่อนไปอย่างถูกต้อง และรวดเร็ว ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการไม่ได้รับความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน โดยจะมีพฤติกรรมต่าง ๆ ปรากฏขึ้นในองค์การ ได้แก่ การขาดงาน ลาออกจากงาน หรือการย้ายไปอยู่องค์การอื่น เป็นต้น นอกจากนี้ ยังสามารถเกิดปัญหาอื่นที่ขัดต่อวินัยของระบบราชการอีกด้วย องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็อาจส่งผลกระทบต่อทำให้ระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยส่วนใหญ่จะมีผลกระทบในทางบวก ซึ่งอาจทำให้ระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานที่ได้รับสูงเช่นกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด มีพื้นที่ของตำบลทั้งหมด 31.10 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 19,437.50 ไร่ มีทั้งหมด 10 หมู่บ้าน มีคณะผู้บริหาร 4 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 20 คน มีพนักงานส่วนตำบล 20 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน พนักงานจ้างทั้งหมด 21 คน และพนักงานจ้างเหมา 7 คน รายได้ประจำงบประมาณ 2556 รวมทั้งสิ้น 32,052,519.34 บาท (แผนพัฒนาสามปี 2557) โดยในภาพรวมการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดจะดำเนินไปตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายที่เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจะมีพนักงานขององค์การมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารตามสายงานบังคับบัญชา และเมื่อมีการสั่งการเรื่องใดเรื่องหนึ่งสิ่งที่ยุ้บังคับบัญชาคาดหวังคือผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และส่วนใหญ่จะได้ตามความต้องการ ในขณะที่เดียวกันบางครั้งอาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบตัวเองต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน อาทิ การมาทำงานสาย กลับบ้านก่อนเวลา เช่นชื่อ โดยไม่ได้เข้าทำงาน และที่สำคัญคือ ยังมีงานที่รอการดำเนินการให้แล้วเสร็จ ปัญหาเหล่านี้พบได้บ่อยครั้งกับการทำงานของพนักงานบางคนในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด

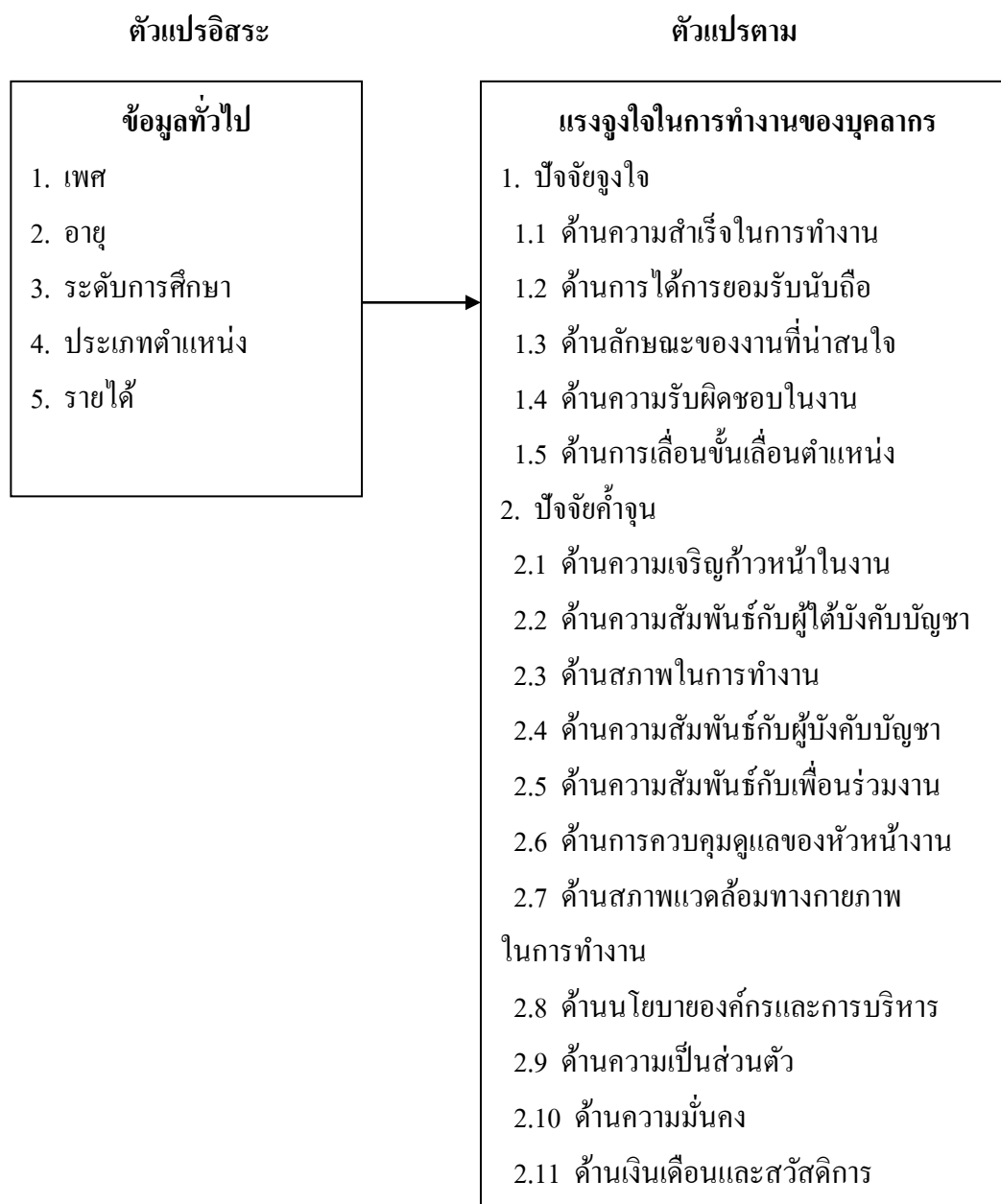
จากสภาพปัญหา และอุปสรรคในการทำงานดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดมีความสนใจที่จะศึกษาค้นหาแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างต่าง ๆ เป็นแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และรักที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มใจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล คลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล คลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยใช้จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) จำแนกตามปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงานผู้ศึกษาวิจัย

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้
2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

1. ปัจจัยจูงใจ

- 1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน
- 1.5 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2. ปัจจัยค้ำจุน

- 2.1 ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน
- 2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.3 ด้านสภาพในการทำงาน
- 2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.6 ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน
- 2.7 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
- 2.8 ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร
- 2.9 ด้านความเป็นส่วนตัว
- 2.10 ด้านความมั่นคง
- 2.11 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 69 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2558 รวมเวลาประมาณ 4 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่มากนักขึ้นอยู่กับว่าคุณสมบัติของผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมากน้อยเพียงใด

แรงจูงใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้อาจจะมอบหมายงานที่สำคัญทำอยู่เสมอ

ลักษณะของงานที่น่าสนใจ หมายถึง งานที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ ให้อยากทำตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ

ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่มีบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดอิสระเสรีในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นในการทำงาน และได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม

ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพ และสร้างความภูมิใจในตัวเองมากขึ้น

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
คลองขุด มีผู้บังคับบัญชาที่เชื่อฟัง เคารพ และให้เกียรติ และได้คอยช่วยแก้ปัญหาให้คำแนะนำ
เมื่อผู้บังคับบัญชาเจอปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ

สภาพในการทำงาน หมายถึง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดมีความรู้สึก
ภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำอยู่ และงานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
คลองขุด สามารถทำงานร่วมกัน ได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา
และเมื่อพบปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและ
กันตลอดเวลา และในการทำงานมีการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน หมายถึง การที่หัวหน้างานองค์การบริหารส่วนตำบล
คลองขุด มีความสามารถในการบริหารงานและการปกครอง และมีโครงสร้างของสายการบังคับ
บัญชาในองค์กรเป็นไปตามลำดับขั้นที่ชัดเจน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบล
คลองขุดตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม และมีสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

นโยบายองค์กรและการบริหาร หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด
มีนโยบายที่ชัดเจน ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนเหมาะสม

ความเป็นส่วนตัว หมายถึง หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงาน
ที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรหนึ่งต่องานของเขา

ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยได้รับการปกป้องคุ้มครอง
และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา

เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดได้รับ
เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งที่ทำอยู่ และเพียงพอ
ต่อการดำรงชีพในปัจจุบันของตนและครอบครัว

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.4 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 1.5 วิธีการจูงใจที่สร้างความผูกพัน
 - 1.6 เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ
 - 1.7 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

จันท์ ชุ่มเมืองปัก (2546, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ประสบการณ์จากจิตสำนึก หรือสภาวะจากจิตใต้สำนึก ที่เป็นปัจจัยหรือสาเหตุมากระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรม หรือให้สังคมเกิดการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้

มัลลิกา ตันสอน (2544, หน้า 194) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

รังสิมา เหลืองอ่อน (2549, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่กระตุ้นพฤติกรรมบุคคลในการนำไปสู่พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดการกระทำ และการแสดงออกของความเต็มใจ ความยินดี ความเพียร เพื่อที่จะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

อำนาจ แสงสว่าง (2546, หน้า 72) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงภายในหรือกระบวนการที่พลังงานทั้งหลายเป็นสิ่งที่ชี้นำพฤติกรรม หรือการจูงใจเป็นพลังที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม โดยพลังของการจูงใจจะปรากฏขึ้นต่อเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นในอาการอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้ว่าจะชอบทำหรือไม่ชอบทำก็ตามในสภาพที่กำหนดไว้

ผาสุก จิตนาวารสาร (2549, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้หนึ่งผู้ใดก็ตาม ที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด ทั้งที่ตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

บรรจบ สมอาษา (2550, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่มีพลัง อิทธิพลและเป็นแรงผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน หรือควบคุมให้แต่ละบุคคลริเริ่ม มีความมานะพยายามแสดงพฤติกรรมหรือรักษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

อารี พันธุมณี (2546, หน้า 269) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง เป็นต้น

ศิริพร จันทศรี (2550 อ้างอิงใน ปริญญาตรี ขุนจิต, 2557, หน้า 9) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะกระทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเข้าก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วย การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งจึงนักบริหารและหัวหน้างาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 215) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่ก็น้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมากน้อยเพียงใด

สุกัลกษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้

บุคคลกระทำตามสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

ปวีณา สินธุปັນ (2546, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลทำงานหรือทุ่มเทในงานที่ทำ เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ฉันทฐา กริหิรัญ (2550, หน้า 9) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัว (Arousal) เกิดความคาดหวัง (Expectancy) เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร และมีความจำเป็นต่อการบริหารทุนทางปัญญา แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยของระดับความทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จและแรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลาที่พนักงานใช้ในการทำงานให้สำเร็จ บุคลากรที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจและมีส่วนร่วมในการสร้างพฤติกรรมองค์กร นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) อย่างแนบแน่นความพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนจะต้องทำให้สำเร็จ ความพอใจในการทำงานอาจมีผลมาจากลักษณะทางกายภาพและสังคมในที่ทำงาน ยิ่งพนักงานมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีมากเท่านั้น (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 215)

แรงจูงใจในการทำงานกับการบริหารงานบุคลากร

เป็นที่ยอมรับว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรจะได้รับตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเอาใจใส่กับงานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน หน่วยงานนั้นต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสามารถหาสิ่งจูงใจตอบสนองขณะเดียวกันหากความต้องการของบุคลากรมีทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายตามที่ต้องการ ทำให้

บุคลากรมีเป้าหมายในการสู่เป้าหมายขององค์กร งานด้านบริหารงานบุคคลจึงมีส่วนสำคัญที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 217)

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

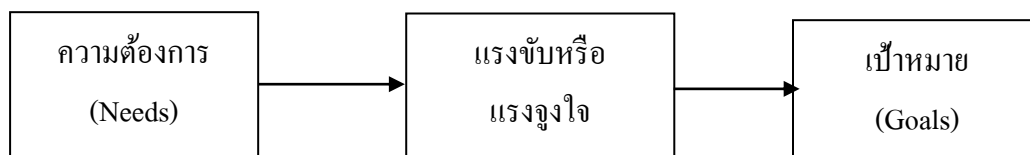
เทพนม เมืองแมน (2529 อ้างถึงใน ชูชาติ โชตเสน, 2551) กล่าวว่า แรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ

1. ความต้องการ (Needs) คำอธิบายที่ดีที่สุดคือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic Sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ

2. แรงขับ (Drives) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเมื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลงเราอาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าการไม่เพียงพอกับทิศทาง (Deficiency with direction)

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือเป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจ หมายความว่า สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้นการได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกาย หรือจิตใจฟื้นฟูสภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย นักจิตวิทยาให้เหตุผลตามการแสดงผลการแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

สำหรับ Luthans (1992) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 กระบวนการเบื้องต้นเกิดแรงจูงใจ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจเกิดจากระบวนการเบื้องต้นของมนุษย์ที่มีความต้องการ เมื่อความต้องการเป้าหมายที่ต้องการแล้วแรงขับหรือแรงจูงใจนั้นลดลงหรือหายไป รวมไปถึงทำให้ความต้องการนั้นหมดตามไปด้วย แต่จะเกิดความต้องการใหม่เมื่อมีสิ่งเร้าใหม่ที่มีความสำคัญมากกว่าสำหรับบุคคลนั้นขึ้นมาทดแทน เป็นเช่นนี้เรื่อยไปเท่าที่มนุษย์ยังมีความต้องการ (ปรียาภรณ์ ชุนจิต, 2557, หน้า 10)

ความสำคัญของแรงจูงใจ

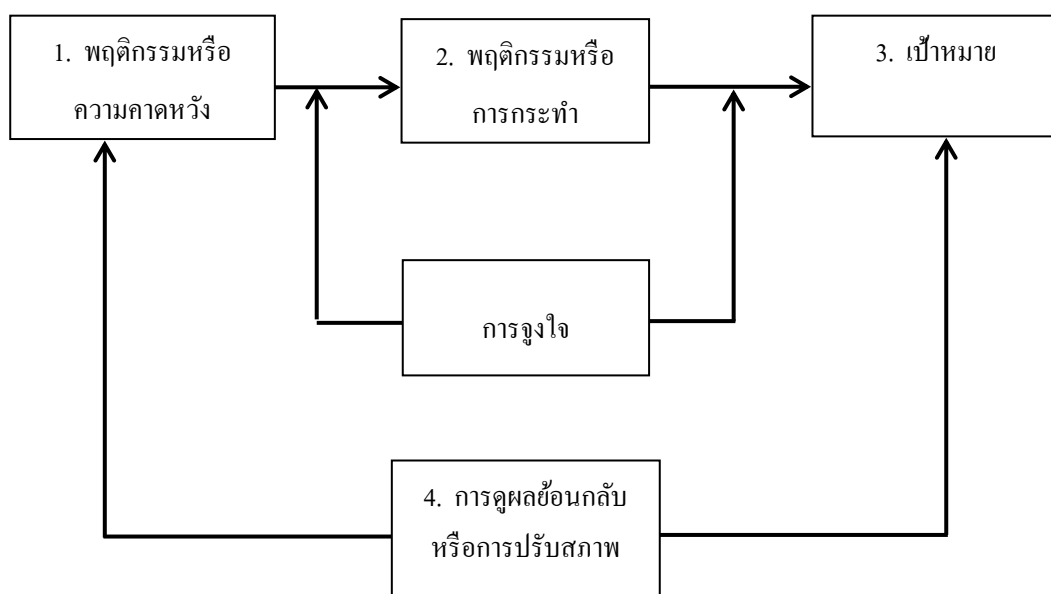
แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการ แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้
2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมที่เชื่อว่าควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร

กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจ จากความหมายของแรงจูงใจพอสรุปเป็นรูปแบบของกระบวนการจูงใจได้ดังนี้

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง (Needs or Expectations)
2. พฤติกรรม (Behavior)
3. เป้าหมาย (Goals)
4. การดูผลย้อนกลับ (Feedback) หรือ การปรับสภาพ (Modification)



ภาพที่ 2-2 รูปแบบกระบวนการจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใด ๆ มากกระตุ้นซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่เกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่งที่เหนือกว่าความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนามักมีแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูงเป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมีความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทักษะคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือว่าการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก เช่น เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจในแง่บวก และการจูงใจในแง่ลบ

2.1 แรงจูงใจในแง่บวก (Positive motivation) การจูงใจในแบบนี้ใช้ไม่หมด การจูงใจในแง่นี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญหรือการให้รางวัลสำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2.2 การจูงใจในแง่ลบ (Negative motivation) การจูงใจแบบนี้ใช้ไม่แข็ง มักใช้วิธีจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักจะเป็นการขู่ การลงโทษ การติเตียน หากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 218)

วิธีการจูงใจที่สร้างความผูกพัน

การจูงใจที่จะสามารถโน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 วิธี คือ

1.1 การจูงใจตามหลักผลประโยชน์ตอบแทน ตามข้อสมมติฐานที่มีความเชื่อกันว่าคนทุกคนต่างทำงานโดยหวังผลตอบแทน แต่ถ้าหากพวกเขาเชื่อว่าตนเองจะมีโอกาสได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นในหน้าที่การงาน บุคลากรผู้นั้นก็ย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ

1.2 การจูงใจตามหลักผลผลิต จะเน้นการให้รางวัลผลตอบแทนเชื่อมโยงกับผลผลิตหรือผลงานที่ปฏิบัติได้โดยตรง คือ ข้อสมมติฐานของวิธีนี้มีข้อสังเกตที่ว่า หากบุคลากรปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นต่อไป การจูงใจจำเป็นต้องให้รางวัลเป็นตัวเสริมแรงและกระตุ้นให้เร่งการผลิตอย่างต่อเนื่อง

1.3 การจูงใจตามหลักการตอบสนองความต้องการ จะมีขอบเขตที่กว้างกว่า 2 วิธีที่กล่าวคือ จะยึดถือตามความต้องการพื้นฐานของบุคลากรเป็นหลัก และพยายามมุ่งทำให้งานหรือสภาพงานสามารถตอบสนองความพอใจให้มากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไป ทั้งนี้โดยอาศัยข้อเท็จจริงที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น หากผู้บริหารพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้มากขึ้นเรื่อย ๆ แล้ว พลังจูงใจของบุคลากรก็จะเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและปริมาณของผลผลิต และสร้างความผูกพันองค์กร ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างจะทำให้สำเร็จได้ดีก็ต้องมาจากพลังความคิดริเริ่มและความพึงพอใจของบุคลากรเป็นสำคัญ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 226)

เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ

1. การใช้คำชมเชย คือ ผู้บริหารจะต้องมีการชมเชยบุคลากรในโอกาสที่เหมาะสมจะเป็นการเพิ่มกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบต่องานอย่างมากยิ่งขึ้น

2. การให้ความเป็นธรรม คือ การดูแลปกครองบุคลากรโดยยึดหลักความเป็นธรรมในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ

3. การยกย่องให้เกียรติและให้การยอมรับ ถือเป็นวิธีการสร้างเสริมความรู้สึกที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องจากผู้บริหารและสังคมรอบข้าง

4. การให้ความเป็นมิตร คือ การแสดงออกของผู้บริหารที่ไม่ถือตนว่าสูงกว่าลูกน้อง ให้ความเป็นกันเอง ความห่วงใย และความรู้สึกอบอุ่นในการอยู่ร่วมปฏิบัติงาน

5. การให้ร่วมใช้ความคิด คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในส่วนของงานขององค์กร เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์หรือนโยบาย การวางแผนเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นต้น การปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วม และทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากยิ่งขึ้น

6. การให้ร่วมปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมลงมือปฏิบัติงานในบางโอกาส ซึ่งจะเป็นการสร้างความผูกพันที่ดี เพราะถือว่าผู้บริหารให้เกียรติให้ความเป็นกันเอง

7. การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน โดยผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความสนใจของบุคลากรเป็นเกณฑ์ในการแบ่งปริมาณงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบให้แต่ละคน จะส่งผลให้บุคลากรพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

8. การให้ความช่วยเหลือบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรมีปัญหาหรือมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องเข้าไปช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งเหล่านี้ เช่น ใกล้เคียงให้คำแนะนำร่วมคิดหาวิธีแก้ปัญหาลงมือ สิ่งเหล่านี้เป็นผลทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นและมีขวัญกำลังใจที่จะร่วมปฏิบัติงานต่อไป

9. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการสุดท้ายที่ผู้บริหารบางท่านอาจจะมองข้ามไปเพราะถือว่าไม่ใช่เรื่องใหญ่ ความเป็นจริงแล้วกลับเป็นความคิดที่ผิด ทั้งนี้เพราะบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความรู้สึกของบุคลากรที่จะช่วยเสริมสถานะทางด้านกายภาพและใจได้อีกทางหนึ่ง (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 227)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานด้วยความอดทน ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการ 2) แรงจูงใจ 3) เป้าหมาย มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ ด้วยกัน ได้แก่ 1) แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการแรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ 2) แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมที่เชื่อว่าควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร แรงจูงใจ มีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แล้วยังมีวิธีการจูงใจที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร อยู่ 3 ด้วยกัน คือ 1) การจูงใจตามหลักผลประโยชน์ตอบแทน 2) การจูงใจตามหลักผลผลิต 3) การจูงใจตามหลักการตอบสนองความต้องการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Two factor theory)

Herzberg et al. (1959) เป็นศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยเวสเทอร์นรีเสิร์ฟ (Western Reserve University) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และได้พบซึ่งบทสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor theory) ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือทำให้เกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กรมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีก็ได้หากองค์กรไม่ได้มุ่งเน้นในการเพิ่มระดับความพึงพอใจ หรือระดับการโน้มน้าวให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น มักเรียกปัจจัยประเภทนี้อีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยภายใน (Intrinsic factor)” ปัจจัยประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ในทางทฤษฎีแล้วความสำเร็จในการทำงานที่สามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคหรือปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอ ๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญที่สุด พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

1.2 การได้รับการยอมรับ หรือ การได้รับการยอมรับยกย่องในผลงาน (Recognition) การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ในทางทฤษฎีเชื่อว่าจะทำให้พนักงานนั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสื่อถึงพนักงานมีความรู้สึกเมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา

1.3 งานที่มีลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ (The work itself) ด้งานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของพนักงาน พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ปัจจัยนี้ทฤษฎีเชื่อว่า พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

1.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ในทางทฤษฎีเชื่อว่าหากพนักงานรู้สึกว่าเขารับผิดชอบตนเองและงานของเขา การได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ ให้สิทธิ์ทางด้านความคิด ปัจจัยประเภทนี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้นตามทฤษฎีความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ในทางทฤษฎีเชื่อว่าหากพนักงานรู้สึกว่าเขารับผิดชอบตนเองและงานของเขา การได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ ให้สิทธิ์ทางด้านความคิด ปัจจัยประเภทนี้ล้วนแล้วแต่ เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้นตามทฤษฎี

1.5 การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Advancement) พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ การได้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือเลื่อนขั้นในการทำงานการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยด้าน (Hygiene factors) คือปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ คือปัจจัยที่องค์กรให้กับพนักงานซึ่งขาดไม่ได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบต่อองค์กร แต่การเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้เข้าไปก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือในตัวองค์กรสูงขึ้น และไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic factor) ปัจจัยประเภทนี้ได้แก่

2.1 ความเจริญความก้าวหน้าในการทำงาน (The possibility of growth) การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ก็เป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ พนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinates) การติดต่อ สัมพันธ์ การแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

2.3 สถานภาพในการทำงาน (Status) ในทางทฤษฎีเชื่อว่าองค์กรควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือการยกระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่ง เช่น การมีที่จอดรถของผู้บริหาร หรือการมีสิทธิพิเศษแก่พนักงานที่มีตำแหน่งสูงหรือมีความสำคัญต่อองค์กรมาก อย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเหล่านี้ ไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมีมากเกินไป เช่น มีโครงสร้างองค์กรที่ลึกละเอียดระดับชั้น (Baucracy) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มากพอ เพราะการเสริมปัจจัยนี้มาก ๆ ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น หรือมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-superior) การติดต่อ สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยทางกาย หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations-peers) หากพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรเป็นไปในด้านลบ เช่น เกิดการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ทัณฑ์เพื่อนร่วมงาน เารัดเอาเปรียบ ไม่มีความเป็นมิตรภาพ ทำให้คับข้องใจ เป็นผลให้เกิดความเบื่อหน่ายขององค์กร หากในทางตรงกันข้ามในด้านบวก ต่างคนต่างมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งและกัน ย่อมจะสร้างบรรยากาศในองค์กรได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ แต่หากมีด้านบวกมากเกินไป ก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในองค์กร หรือกระตือรือร้นมากขึ้น

2.6 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน (Supervision) ในทฤษฎีนี้เชื่อว่า ปัจจัยนี้องค์กรควรจัดให้มีแต่พอควร เช่น หัวหน้างานต้องไม่บ่งค้อมองในหน้าที่ หัวหน้าต้องสามารถแนะนำข้อมูลทางด้านเทคนิคในการทำงานให้พนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ และต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และการปกครองที่มากพอ แต่หากมีมากเกินไป เช่น การล่วงล้ำ ไม่เชื่อมือลูกน้อง ต้องเข้ามาลงรายละเอียด ทำหน้าที่แทนให้การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง คิดวิเคราะห์ หรือออกความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ก็ไม่ได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ หรือเกิดความรักต่อองค์กรมากขึ้นได้

2.7 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานสภาพการทำงาน (Working conditions) ในทางทฤษฎีนี้เชื่อว่า องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานบรรยากาศสำนักงานที่ตั้งในการทำงานการเดินทางมาทำงานของพนักงานให้มีความสะดวก และไม่ก่อให้เกิดปัญหาหนักต่อพนักงาน เพื่อให้พนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมากเกินไป หรือสะดวกสบายเกินไป เพราะไม่ได้ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานหรือรักองค์กรมากขึ้น

2.8 นโยบายขององค์กรและการบริหาร (Company policies and administration) เป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้ และเป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายขององค์กรที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกันไม่เป็นเอกภาพ ก็ไม่ได้เช่นกัน หากแต่ ในทางทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่าการเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น เช่นกัน

2.9 ความเป็นส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงาน ในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job security) ในทางทฤษฎีแล้ว ปัจจัยเกี่ยวกับเรื่องความมั่นคงของพนักงาน เช่น ระบบสวัสดิการ องค์กรจำเป็นต้องมี ขาดไม่ได้ แต่องค์กรไม่ควรใช้การเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปในการโน้มน้าวให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานที่สูงขึ้น หรือภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เช่น ระบบเกษียณอายุพนักงาน เป็นต้น

2.11 ค่าจ้างเงินเดือน (Salary) หากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกัน จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกันไม่ได้ ซึ่งความเป็นจริงในบางองค์กร จะคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ เข้ามามีส่วนในตัดสินใจ ของการปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงานที่เหมาะสม ตลอดจน การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งหากเข้าเกินไป

เป็นการส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจกับพนักงาน เช่นกัน หรือแม้กระทั่งการจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานที่สูงเกินไปก็ไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้เค้าทำงานได้ดีกว่าเดิม

ผู้บริหารจะนำแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ โดยคำนึงถึงปัจจัยค่าจูนซึ่งได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอรวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยค่าจูนเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น และเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้ อยู่แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

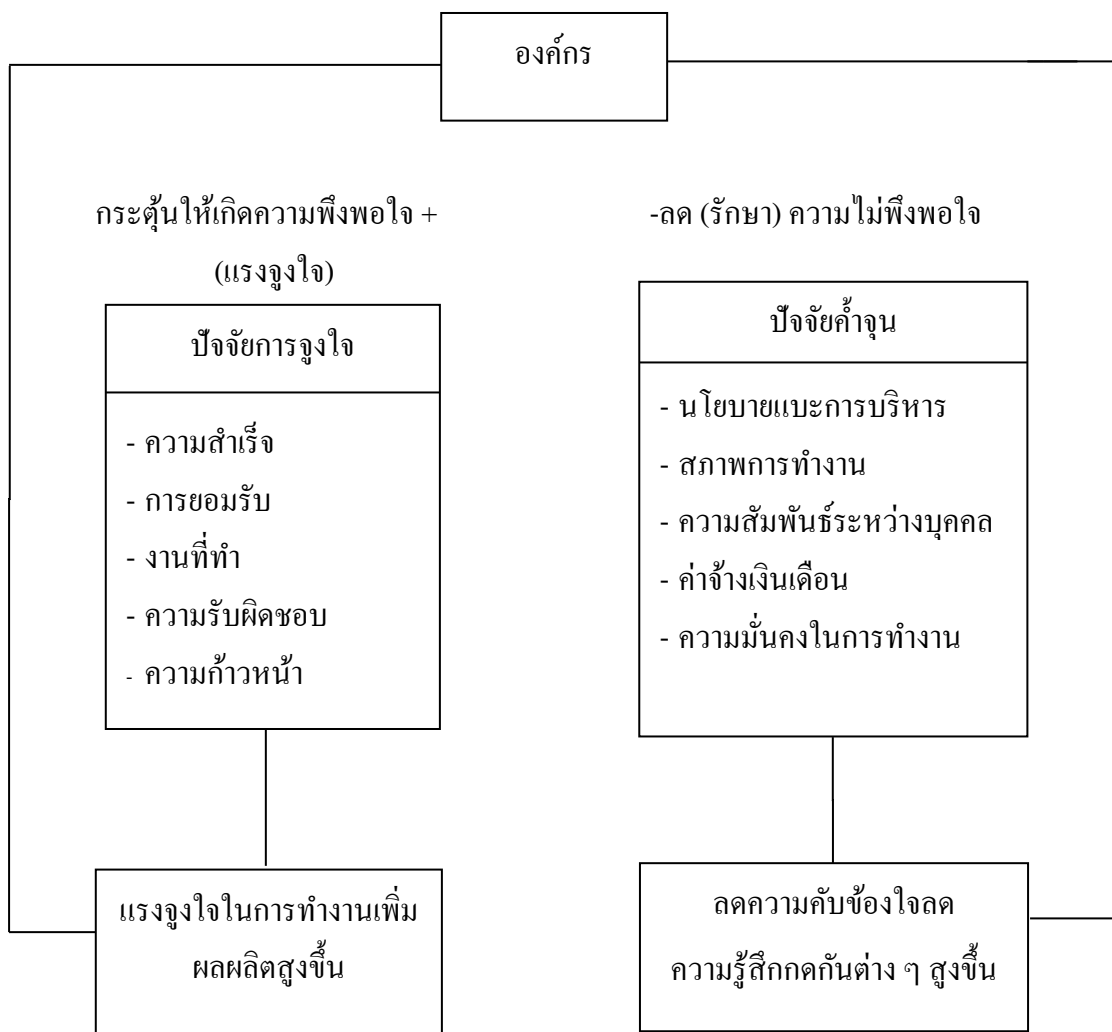
Herzberg et al. (1959) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารส่วนมากมักให้ความสำคัญด้านปัจจัยค่าจูน เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่าผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงานหรือรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติ แต่มิได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน จะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยค่าจูนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นการนำทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) ไปประยุกต์ใช้นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานมีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย ผู้ทำวิจัยได้นำปัจจัยค่าจูนบางข้อของ Herzberg et al. (1959) มาใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของหน่วยงาน

ผลดีของแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg et al. (1959) คือ ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนาองค์กร พอสรุปได้ 5 ประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเติบโตด้วยตนเองจากการทำงาน โดยทำความเข้าใจในงานของตน มีความรู้เทคนิคใหม่ ๆ ที่จะพัฒนาการทำงานของตนให้ดีขึ้น
2. การสร้างสรรค์ตามความต้องการทางสังคมให้บุคลากรมีโอกาสทำงานเป็นหมู่คณะ เป็นการทำงานตามความชำนาญเฉพาะ

3. การยกศักดิ์ศรีและสาระของงานให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความสำนึกในความสำเร็จ และความรับผิดชอบสูงขึ้น เพราะมีเกียรติที่จะตัดสินใจด้วยตนเองมากที่สุด
4. การปรับปรุงระบบติดต่อให้เกิดความสำนึกในความรับผิดชอบสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเป็นผู้คิดเอง
5. การปรับปรุงภาวะผู้นำ โดยทุก ๆ คนมีโอกาสร่วมกันการตัดสินใจ มีสิทธิเท่าเทียมกัน

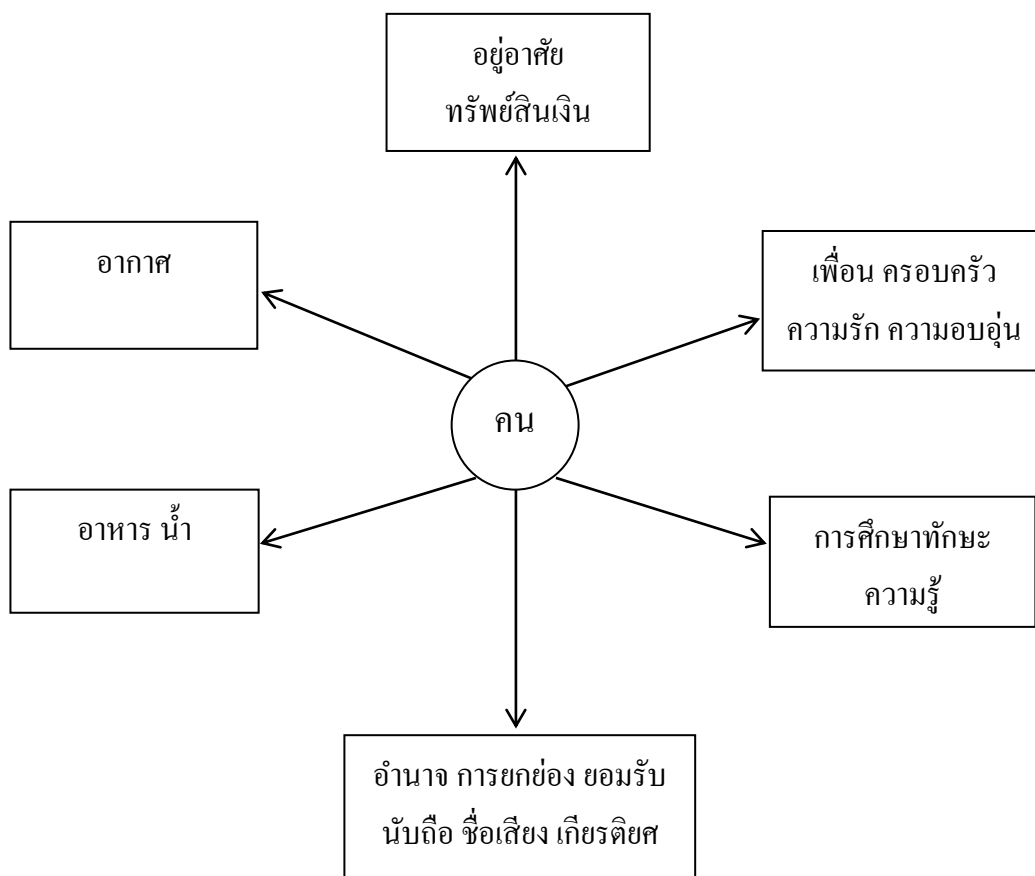


ภาพที่ 2-3 แนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์รก

ทฤษฎีลำดับขั้นของแรงจูงใจ (Hierarchical of motivation) หรือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarch of needs theory)

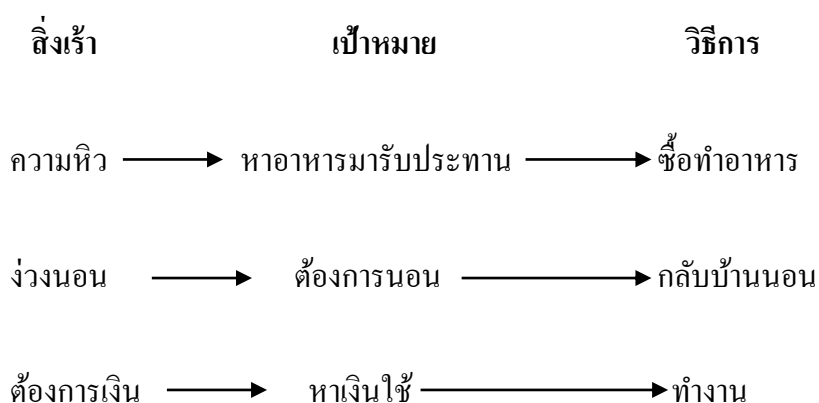
Maslow (1970) เป็นนักวิชาการทางด้านจิตวิทยาชาวอเมริกาที่มีชื่อเสียง เขาได้ทำการศึกษาวิจัยในหลาย ๆ ด้าน แต่งานที่มีชื่อเสียงมากที่สุดของเขาคือ “การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการด้านลำดับขั้นความจำเป็น หรือความต้องการของมนุษย์ ที่เรียกว่า “ลำดับขั้นความจำเป็น หรือลำดับขั้นความต้องการ” หรือ “Hierarchy of needs” และแนวความคิดเกี่ยวกับการเข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตนเอง (Self-actualization)”

แนวความคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่ Maslow นำเสนอขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1954 นั้นเป็นผลงานการศึกษาวิจัยของเขา โดยเกิดความเชื่อที่ว่า “มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องเผชิญกับความต้องการสิ่งต่าง ๆ ตลอดเวลา” Maslow ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์จะมีความต้องการสิ่งต่าง ๆ ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด เช่น ต้องการอากาศ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ฯลฯ



ภาพที่ 2-4 ความต้องการของมนุษย์

แต่มาสโลว์เชื่อว่า ความต้องการของคนในแต่ละขณะอาจมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและภายนอกผสมกัน และความต้องการของมนุษย์จะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ อาจมีความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเด่นกว่าความต้องการอื่น ๆ ในขณะนั้น และความต้องการที่เป็นลักษณะที่เด่นที่สุด จะเป็นสิ่งเร้าที่สามารถผลักดันให้คนที่มีพฤติกรรมต่าง ๆ ปรากฏออกมา เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการนั้น



ภาพที่ 2-5 ความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้า เป้าหมาย วิธีการตอบสนองความต้องการ

นอกจากนี้ มาสโลว์มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์ทุกรูปแบบเกิดจากความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์แต่ละคน แต่มนุษย์แต่ละคนมีทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ ความต้องการของมนุษย์ยังไม่มี ความแน่นอน สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาอีกด้วย

มาสโลว์ได้ตั้งสมมุติฐานของทฤษฎีลำดับขั้นของแรงจูงใจไว้ว่า

1. มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา ไม่มีที่สิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ หรือใช้แรงจูงใจได้
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นไปตามลำดับขั้นจากต่ำไปสูง และเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นเกิดตามมาทันที

มาสโลว์ได้แบ่งลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งมนุษย์จะขาดไม่ได้ คือ ปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อนหลับนอน ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการบำบัดความหิว ความกระหาย ความต้องการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวันของคนเป็นส่วนใหญ่ ความต้องการเหล่านี้เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน ซึ่งมาสโลว์มีความเชื่อว่า ธรรมชาติที่มนุษย์ยังมีความหิวและความกระหาย อดอยาก ขาดแคลนทุกสิ่งทุกอย่าง ความต้องการทางกายภาพจะเป็นสิ่งเร้าที่สำคัญที่ทำให้คนต้องหาวิธีการที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อหาทางตอบสนองความต้องการนั้น เช่น เมื่อคนต้องการอาหารและน้ำเพื่อบำบัดความหิว ความกระหายเพื่อความอยู่รอด ทำให้ต้องพยายามหาเงินโดยการทำงานเพื่อให้มีรายได้มาใช้จ่ายในการซื้ออาหาร เมื่อเจ็บป่วยต้องหายมารักษาหรือ ไปหาหมอ เมื่อรู้สึกอ่อนเพลียต้องพักผ่อนหาที่พักอาศัย เป็นต้น

มาสโลว์ชี้แจงว่า ความต้องการที่จะเป็นแรงผลักดันให้คนต้องมีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อหาทางตอบสนองความต้องการนั้น ได้จะต้องมีความรู้สึก ว่า สิ่งนั้นมีความจำเป็น ขาดไม่ได้ หรือความต้องการนั้นถึงขั้นที่ตัดว่ามีจำเป็น (Needs) หรือถึงขั้นมีความอยาก (Wanting) เช่น คนจะมีความรู้สึก ว่า “น้ำ” เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเขามากในขณะนั้น เมื่อเขามีความกระหายมากจนรู้สึกว่าจะไม่สามารถพูดต่อไปได้ และเมื่อได้น้ำมาดื่มแล้ว ความรู้สึกหิวกระหายลดลงหรือหมดไป ความต้องการน้ำดื่มจะลดลงไปตามความหิวกระหาย น้ำจึงไม่ใช่สิ่งจำเป็นอีกต่อไป

มาสโลว์ยังมีความเชื่อว่า ความต้องการทางกายภาพเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนจำเป็นต้องได้รับสิ่งเหล่านี้ เพื่อความอยู่รอดของชีวิต และความต้องการทางกายภาพยังมีอิทธิพลหรือเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ได้ตลอดเวลา ธรรมชาติที่ยังขาดแคลนสิ่งเหล่านี้ หรือยังไม่มี ความพอใจต่อสิ่งที่มีอยู่ แต่เมื่อใดที่คนมีความรู้สึกพอใจต่อสิ่งเหล่านั้นในระดับหนึ่งแล้วจะเกิดความต้องการหรืออยากได้สิ่งใหม่ตามมามาก สำหรับในความคิดของมาสโลว์ นั้นความต้องการขั้นต่อไปของมนุษย์หลังจากที่ความต้องการทางกายภาพลดลงคือความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยนั่นเอง แต่ถ้าธรรมชาติที่มนุษย์ยังอดอยาก ไม่มีอาหารพอเพียง ไม่มีที่อยู่อาศัย ไม่มีงานทำแล้ว การคิดเรื่องความปลอดภัยย่อมไม่เกิดขึ้น คนอาจยอมเสี่ยงที่จะทำงานที่ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีความมั่นคงใด ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้างที่จะนำมาเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวให้หลุดพ้นจากการอดอยากขาดแคลน เป็นต้น แต่เมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองจนอยู่ในระดับที่พอใจแล้วความต้องการต่อสิ่งเหล่านั้นจะลดลงความต้องการในระดับสูงคือความต้องการความมั่นคงความปลอดภัยจะเกิดขึ้นตามมา

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs)

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้ คือ ความต้องการสิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยป้องกันให้คนพ้นจากภัยอันตรายหรือสิ่งเลวร้ายต่าง ๆ รอบข้าง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิต ในร่างกาย ในทรัพย์สิน เช่น ต้องการมีงานที่มั่นคงมีรายได้ที่ดี ต้องการมีอำนาจมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต มีบ้านที่แข็งแรงมั่นคง สามารถปกป้องภัยอันตรายต่าง ๆ ได้ มีทรัพย์สินเงินทองเก็บออมไว้เพื่อความมั่นคงในชีวิต ฯลฯ

ความกลัวของมนุษย์ เช่น กลัวถูกทำร้ายถูกฆ่า กลัวภัยอันตราย กลัวความยากจน กลัวหมดอำนาจที่เกิดขึ้นกับมนุษย์เป็นสิ่งเร้าที่ทำให้คนต้องพยายามคิดหาวิธีการต่าง ๆ มาใช้เพื่อป้องกัน หรือลดทอนความหวาดกลัว สร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยให้ตนเองและครอบครัว เช่น การกลัวความยากจน ทำให้คนพยายามแสวงหาทรัพย์สินเงินทอง เช่น ที่ดิน เงินทอง ทรัพย์สินมีค่าต่าง ๆ มาสะสมไว้จำนวนมาก ๆ หรือความกลัวภัยอันตรายต่อชีวิตและร่างกาย ทำให้คนพยายามหาวิธีป้องกันภัยโดยการสะสมอาวุธไว้ป้องกันตนเอง เมื่อมีตำแหน่งหน้าที่ที่อำนาจมาก กลัวว่าจะสูญเสียอำนาจจึงต้องพยายามหาวิธีที่จะรักษาอำนาจของตนเองไว้ให้ได้ต่อไป เป็นต้น

ความต้องการทางกายภาพและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าเป็นความต้องการในระดับต่าง ๆ และเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพย์สินเงินทองมาใช้เป็นสิ่งที่แลกเปลี่ยนได้โดยตรง เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจนเป็นที่พอใจในระดับหนึ่งที่ทำให้ความหวาดกลัวสิ่งต่าง ๆ ลดลง ความต้องการของมนุษย์ยังไม่หมดแต่มนุษย์จะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นตามมาก็คือความต้องการทางสังคม

3. ความต้องการด้านสังคม (Social need)

ความต้องการขั้นนี้ หมายถึง ความต้องการเข้าสู่สังคม ต้องการความรัก ความห่วงใย ความผูกพันจากผู้อื่นในสังคม ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม โดยธรรมชาติมนุษย์จึงต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นเสมอ ดังนั้นในสำนึกของมนุษย์จึงมีความกลัวถูกทอดทิ้ง กลัวการอยู่อย่างโดดเดี่ยว มนุษย์จึงมีความต้องการและโหยหาความรัก ความผูกพันจากผู้อื่นในสังคม ต้องการครอบครัวที่อบอุ่น มีเพื่อน มีสังคมที่สามารถอยู่ร่วมกัน สร้างความสุข ความรักความอบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์เริ่มเข้าสู่สังคมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้าไปช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอกว่า การเข้าไปเป็นสมาชิกของชุมชน สมาคม สโมสรต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ

4. ความต้องการการยกย่องยอมรับนับถือ (Esteem needs)

ความต้องการการยกย่องยอมรับนับถือ อาจแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

4.1 ต้องการให้ผู้อื่นให้การยกย่องยอมรับนับถือ เช่น ต้องการมีฐานะเด่นดังในสังคม มีชื่อเสียงเกียรติยศ ให้การยกย่องสรรเสริญว่าเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ มีคนรู้จักให้การต้อนรับให้การยอมรับ

4.2 ต้องการมีความเชื่อมั่นในตัวเองมีความภูมิใจนับถือตัวเอง เช่น การเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตไม่ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ แม้มิร่ำรวย ไม่มีตำแหน่งหน้าที่สูงแต่คนยอมรับว่าเป็นคนดีมีเกียรติให้การยอมรับนับถือ

5. ความต้องการประสบความสำเร็จตามที่นึกคิด หรือ ความต้องการประจักษ์ในตัวเอง (Self-actualization need)

ความต้องการในขั้นนี้ หมายถึง ความต้องการแสดงศักยภาพในออกมาให้ปรากฏหรือต้องการที่จะรู้จักตนเองอย่างแท้จริงว่ามีความต้องการอะไร และพยายามมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่เป็นความมุ่งหวังให้สำเร็จ หรืออาจมองอีกในหนึ่งว่าเป็นการพยายามที่จะกระทำสิ่งที่เป็นอุดมการณ์หรืออุดมคติของตนเกิดความเป็นจริงขึ้นมาตนเอง หรือทำให้สิ่งที่มีความมุ่งหวังสูงสุดในชีวิตประสบความสำเร็จ

มาสโลว์มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความคิด มีอุดมการณ์ หรือมีอุดมคติซึ่งเป็นสิ่งที่เปี่ยมจุดมุ่งหมายสูงสุดของตนเองทั้งสิ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการพิสูจน์ความสมบูรณ์ในความเป็นมนุษย์ แต่การที่ความต้องการที่เป็นอุดมคติจะมีลักษณะเด่น และกลายเป็นสิ่งเร้าที่สามารถทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะกระทำการต่าง ๆ เพื่อให้สิ่งที่เปี่ยมอุดมการณ์ประสบความสำเร็จในความเป็นจริงได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น โอกาส ความมุ่งมั่น การได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต้น ๆ

อย่างไรก็ตาม มาสโลว์เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนรอที่จะปรากฏตัวตนที่แท้จริงออกมาให้โลกได้รับรู้ว่า ในความเป็นมนุษย์นั้นเขาคือใคร มีศักยภาพสูงสุดอย่างไร แต่ก่อนที่จะสามารถแสดงศักยภาพภายในของตนออกมาสู่ภายนอกให้เป็นที่ประจักษ์ได้ คน ๆ นั้นจะต้องพบกับลำดับความจำเป็นในระดับต้น ๆ มาก่อน ซึ่งได้แก่ความจำเป็นทางกายภาพ ความมั่นคงความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และความต้องการการยอมรับนับถือ ถ้าหากขาดการตอบสนองความต้องการดังกล่าวมาเป็นอย่างดีแล้วโอกาสที่จะทำให้อัน ๆ นั้นสามารถเข้าสู่ศักยภาพสูงสุดในตนเองไม่มีความต้องการที่จะแสดงศักยภาพสูงสุดในตัวคน ๆ คนนั้นจะไม่ใช่เป็นลักษณะเด่นที่จะเป็นสิ่งที่เร้าได้

ดังนั้นศักยภาพสูงสุดของคนจะสามารถแสดงออกมาปรากฏให้ผู้อื่นประจักษ์ เพื่อพิสูจน์ความสำเร็จสูงสุดในชีวิตได้หรือไม่จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญคือ

1. โอกาสได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต้น ๆ ได้ดีหรือไม่ เพียงใด

2. โอกาสและความมุ่งหวังของคน ๆ นั้นในการที่จะทำให้อุดมการณ์ของตนปรากฏ โอกาสได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต้น ๆ ได้ดีหรือไม่ เพียงใด ในกรณีนี้หมายความว่า ถ้าคน ๆ นั้นสามารถหาทางตอบสนองความต้องการในระดับต้น ๆ ได้อย่างดี เช่น ความต้องการทางกายภาพ สามารถตอบสนองได้อย่างไม่มีปัญหา มีโอกาสศึกษาในระดับสูง มีงานทำที่ดี มีรายได้สูง ทำให้มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีโอกาสได้เข้าไปร่วมกิจกรรมในสังคม มีสังคมให้การยอมรับในความรู้ศักยภาพและสามารถอย่างมาก ทำให้คน ๆ นั้นมีความคิดว่า ความต้องการที่เป็นจะทำในสิ่งที่มุ่งหวังไว้สูงสุดในชีวิตเป็นเรื่องที่น่าท้าทาย เป็นสิ่งที่น่าไม่เกินความสามารถที่กระทำได้ ทำให้คน ๆ นั้นมีความมุ่งมั่นพยายามที่จะกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ อย่างเต็มศักยภาพ ดังเช่น

ผู้บริหารจะสามารถบรรลุศักยภาพสูงสุด คือการเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมีชื่อเสียงเกียรติยศ มีผลงานเป็นเลิศ สามารถนำพาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า มีผลงานโดดเด่น ได้จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารคนนั้นต้องได้รับการตอบสนองในระดับต้น ๆ มาเป็นอย่างดี ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน มีปัจจัยการบริหารที่เพียงพอไม่ว่าจะเป็นเงินงบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ บุคลากรที่มีศักยภาพ มีความมุ่งมั่นในงาน ผู้ร่วมงานทุกคน ให้ความร่วมมืออย่างดี ทำให้ผู้บริหารสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างดีเยี่ยม

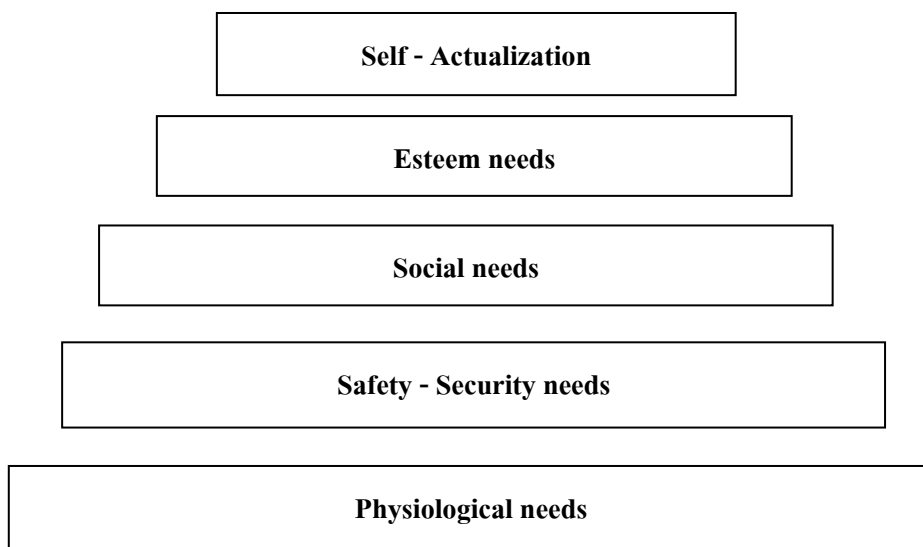
อย่างไรก็ตาม อาจมีข้อยกเว้นสำหรับบุคคลบางคนที่อาจขาดปัจจัยบางอย่าง แต่ถ้าเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นอย่างกล้าแล้ว อาจสามารถแสดงศักยภาพแห่งตนออกมาให้ทุกคนประจักษ์ได้ ดังเช่น สิ่งที่ทำนมหาดมะคานธีได้กระทำในประเทศอินเดีย เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของชาติ โดยไม่เกรงกลัวต่อภัยอันตรายใด ๆ

จากแนวคิดคิดเกี่ยวกับลำดับความต้องการของมนุษย์ในลำดับที่ 3-5 ที่กล่าวมานั้น ถือเป็นความต้องการที่มีความโน้มเอียงเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ ค่านิยม มากกว่าเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับด้านทรัพย์สินเงินทอง ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูง ความต้องการในระดับยิ่งสูง โอกาสที่จะใช้เงินหรือทรัพย์สินแลกเปลี่ยนเพื่อให้ได้มา จะยิ่งยากขึ้น เช่น การยอมรับนับถือ ชื่อเสียงเกียรติยศที่แท้จริง เงินซื้อไม่ได้ แต่เงินอาจซื้อการยกย่องสรรเสริญ เกียรติยศที่จอมปลอมได้ในบางสังคม เช่น ในสังคมไทยในปัจจุบัน เงินมีอำนาจมากกว่าพระเจ้าจนทำให้ทุกคนหาวิธีการที่จะทำให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินเงินทองไม่ว่าจะได้มาโดยวิธีการที่ถูกต้องหรือไม่ คำถามที่น่าหาคำตอบคือ คนจำพวกนี้ยังมีความต้องการระดับใด

สรุป หลักการของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ ที่กล่าวข้างต้น นั้น เป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นว่า มนุษย์แต่ละคนจะมีความต้องการหลาย ๆ อย่างอยู่ในตัว แต่ในขณะหนึ่งจะมีความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ลักษณะเด่นที่สุดเกิดขึ้น ซึ่งความต้องการที่เป็น

ลักษณะเด่นนี้จะเป็แรงกระตุ้นหรือผลักดันให้พยายามหาวิธีการที่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้สิ่งนั้น และความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับชั้นจาดต่ำไปหาสูงอย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของมาสโลว์เป็นเพียงภาพร่างคร่าว ๆ ของความต้องการของมนุษย์ ซึ่งอาจไม่เป็นความจริงทั้งหมดหรืออาจไม่เกิดขึ้นกับคนทุกคนได้

อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้เป็นภาพร่างที่กระตุ้นให้เกิดความคิดและทำให้สามารถเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของมนุษย์ได้ในระดับหนึ่ง สามารถทำให้เกิดความเข้าใจได้ว่า รูปแบบความต้องการของคนเป็นอย่างไร ทำไมคนต้องทำงาน คำตอบคือ การที่คนต้องทำงาน เพราะต้องการตอบสนองความหิว ความกระหาย ต้องการมีรายได้ ต้องการมีสถานที่อยู่อาศัย เนื่องจากว่าเมื่อพิจารณาให้ถ่องแท้แล้ว ทุกวันนี้คนใช้เงินที่หามาได้เพื่อซื้อสิ่งของเพื่ออุปโภค บริโภค ตอบสนองความต้องการทางกายภาพโดยเฉพาะปัจจัยสี่เป็นส่วนใหญ่ คือ มีที่อยู่อาศัย มีอาหารที่ดี มีของกินของใช้เพียงพอ เมื่อเจ็บป่วยมีเงินรักษาอย่างดี เมื่อมีความพอใจในสิ่งเหล่านั้นแล้ว จะเกิดความต้องการอย่างอื่นตามมา เช่น ต้องการมีรายได้มากขึ้นเพื่อสามารถเก็บออม ส่วนหนึ่งไว้ใช้ในอนาคตเพื่อความมั่นคงของครอบครัว หลังจากนั้นมนุษย์จะเริ่มค้นหาความต้องการอย่างอื่นอีก เช่น อยากมีสังคมต้องการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับคนอื่น เช่น ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือคนในสังคม และสุดท้ายคือต้องการที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ดังนั้น จะเห็นได้ว่าภาพร่างของความต้องการของมนุษย์ที่มาสโลว์เสนอ ใ้เวลานี้มีลักษณะที่เป็นความต้องการตามลำดับชั้น โดยมีความต้องการทางกายภาพอยู่ที่พื้นฐานของพีรามิดและความต้องการในระดับที่สูงที่สุดจะอยู่ที่ยอดพีรามิด ดังปรากฏในภาพที่ 2-6



ภาพที่ 2-6 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการทางกายภาพนี้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการที่มีความรุนแรง และมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนอย่างมาก ไม่มีที่อยู่อาศัย การหาอาหารมาตอบสนองความต้องการในแต่ละมื้อเป็นสิ่งที่ยากลำบาก ดังนั้นเรื่องของความปลอดภัยอาจไม่เคยคำนึงถึง เช่น อาจหาทางไปค้นหาอาหารจากถังขยะมาเพื่อให้อาหารจากความหิว ดังนั้นคนที่อยากจนอาจไม่เคยมีความต้องการอื่น ๆ เลย และการที่คนจะเกิดความ ต้องการถึงขั้นสูงสุดได้นั้นจึงมีจำนวนน้อย คนพวกนี้ทำงานไม่ไ้หาเพื่อเงิน แต่เพื่อแสดงศักยภาพ เกียรติภูมิ และศักดิ์ศรี อย่างไรก็ตาม มาสโลว์ยอมรับว่า อาจมีข้อยกเว้นสำหรับคนบางคนที่ ความต้องการไม่ได้พัฒนาขึ้นมาตามลำดับที่เขาเสนอไว้

การนำแนวความคิดตามทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์มาปรับใช้ การนำแนวความคิดตามทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์มาปรับใช้กับการบริหารงานในองค์กร ได้ตามที่ปรากฏในภาพที่ 2-7

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์		การจัดการตอบสนองความต้องการ บุคลากรโดยองค์กร
ความสำเร็จในชีวิต (Self - actualization)	ความเจริญเติบโต (Growth) ความก้าวหน้า (Advancement) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
การยกย่อง (Esteem)	การยกย่อง (Self-esteem) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status)	การยกย่อง (Recognition) ตำแหน่ง (Title) สถานะ (Status)
สังคม (Social)	ความรัก (Love) ความรู้สึกที่ดี (Affection) การยอมรับ (Sense of belonging)	ทีมงาน (Teamwork) การทำกิจกรรมร่วมกัน QCC 5ส TQM
ความปลอดภัย (Safety)	ความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคง (Security) ความถาวร (Stability)	ความมั่นคง (Job security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety on the Job)
ร่างกาย (Physiological)	อาหาร (Food) น้ำ (Water) ที่อยู่อาศัย (Security)	การจัดสวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay)

ภาพที่ 2-7 เปรียบเทียบหลักการของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กับการนำมา
ปรับใช้ในองค์กร

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's expectancy theory)

ยงยุทธ เกษสาคร (2541, หน้า 74-76) กล่าวว่า ความคาดหวังของคนเรานั้นเป็นแรง
กระตุ้นภายในของบุคคลที่ทำให้คนเราพยายามที่จะทำในสิ่งที่ทำให้ตนเองได้รับความสำเร็จสมหวัง
ตามที่ต้องการ ความคาดหวังเปรียบเสมือนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์
ต้องการที่จะตอบสนองความคาดหวังของตนเอง แนวความคิดคาดหวังนี้ พิจารณาผลกระทบที่
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสามารถบุคคลกับปัจจัยทางองค์กรที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจเมื่อคำนึงถึง

องค์ประกอบที่มีอยู่ 2 ประการ คือ

สิ่งที่กำหนดในการปฏิบัติงาน (Determinant of Performance) ทฤษฎีความคาดหวังมีสมมติฐานของสิ่งที่กำหนดการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป มีสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณา คือ

1. ระดับแรงจูงใจ (Level of motivation) บุคคลมีระดับของแรงจูงใจที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีระดับแรงจูงใจมาก ย่อมปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในระดับน้อยหรือระดับต่ำ

2. ความสามารถและบุคลิกภาพ (Ability and personality) การปฏิบัติงานนั้นความสามารถและบุคลิก ภายของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าหากว่าบุคคลไม่มีความสามารถในการทำงานและมีบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานนั้นแล้ว บุคคลย่อมจะไม่ประสบผลสำเร็จจากการทำงาน

3. การรับรู้บทบาท (Role perception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ มีความเข้าใจต่องานมากน้อยเพียงใด การทำงานต้องทำอะไร ถ้าหากว่าบุคคลมีการรับรู้บทบาทของตนเป็นอย่างดี การปฏิบัติงานก็จะเกิดแรงจูงใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สิ่งที่กำหนดการจูงใจ (Determinant of motivation) นักทฤษฎีความคาดหวังได้ให้ความสนใจต่อการจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการจูงใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานหรือความพยายามในการทำงาน ความคาดหวังเป็นสิ่งเดียวที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนในอนาคต และได้กำหนดคุณค่าผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับว่าให้ผลตอบแทนคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด ความคาดหวัง (Expectancy) โดยทั่วไปสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ความคาดหวังที่มีต่อการปฏิบัติงาน (Performance expectancies) คือความคาดหวังในการทำงาน ถ้าหากปฏิบัติงานโดยใช้ความพยายามระดับหนึ่งเขาจะได้รับความสำเร็จจากการทำงานนั้น

2. ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนและความพึงพอใจ (Performance Outcome expectancy and valence) เป็นความเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนอะไรก็ได้จากที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและผลตอบแทนนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์และความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานกับผลตอบแทน เป็นการรับรู้และคาดหวังว่า ผลงานที่เกิดขึ้นจากการมีความพยายามเพิ่มขึ้น ถ้าบุคคลใดคิดว่าเมื่อทำงานได้ผลดีจะไม่ได้รับความสนใจและรางวัลตอบแทน บุคคลนั้นจะไม่เลือกทำงานหนัก องค์ประกอบนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัลตอบแทน

การได้รับรางวัลตอบแทนที่ชอบ (Perceived valence of outcome) เป็นความต้องการภายในบุคคล คือ การตีค่าว่าชอบหรือการมีค่านิยม รางวัลหรือผลตอบแทน ความชอบนี้ไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้ แต่เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคล จึงมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล บางคนชอบทำงานบางอย่างเพราะเงินเดือนดี เพราะประเมินค่าของรางวัลตอบแทนที่เป็นเงิน เอาไว้สูง บางชอบทำงานที่ท้าทายมีความรับผิดชอบสูง เพราะมีค่านิยมสูงเกี่ยวกับรางวัลตอบแทนที่เป็นผลสำเร็จ จิตวิทยาของบุคคลในองค์กรที่ทำการศึกษานั้นเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติของบุคคลในองค์กรและสอดคล้องกับทฤษฎีแห่งความคาดหวัง ซึ่งได้เสนอว่าการที่บุคคลจะปฏิบัติอย่างไร เมื่อเกิดความต้องการพร้อม ๆ กัน เขาจะพิจารณาอยู่ 2 ประการ ตามแนวความคิดของ Vroom (1964, pp. 204-209) คือ

1. พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะพึงพอใจ
2. พิจารณาว่าสิ่งที่กระทำนั้น สามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดหมายได้เพียงใด

ความสัมพันธ์ทั้ง 2 ประการนี้ เป็นกระบวนการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการที่จะกระทำหรือไม่เลือกกระทำ ซึ่งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน และรางวัล หรือ ผลตอบแทนจะก่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน จากแนวคิดของ Vroom สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. คุณค่าของรางวัลหรือผลตอบแทน บุคคลที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆ เช่นมิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือน คุณค่าเหล่านี้ จะสะท้อนถึงภาวะของความต้องการความพึงพอใจของบุคคลแต่ละคน
2. การรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน เป็นการคาดหวังของบุคคลว่าปริมาณของผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายามในการปฏิบัติงานที่บุคคลมอบให้องค์การ
3. ความพยายามของลูกจ้างเป็นปริมาณพลังที่บุคคลใช้ในสถานการณ์หนึ่ง ปริมาณของความพยายามขึ้นอยู่กับการกระทำระหว่างกัน
4. คุณลักษณะและความสามารถ ความพยายามหรือแรงจูงใจได้นำไปสู่การปฏิบัติงานโดยตรง คุณลักษณะความสามารถเป็นลักษณะของแต่ละคน เช่น ความสามารถ สติปัญญา ทักษะ หรือความชำนาญในการใช้ฝีมือและคุณลักษณะของบุคคลมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานหรือทำงานให้ลุล่วงไป
5. การรับรู้บทบาท เป็นสภาพการรับรู้กิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าสามารถปฏิบัติงานได้ ถ้าเขาต้องการความสำเร็จและได้รับผลตอบแทนตามความต้องการ

6. การปฏิบัติงานการรวมเข้าด้วยกันของผลตอบแทนและการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นหลังจากได้มีการรับรู้บทบาทหน้าที่ของคนเกิดขึ้นแล้ว การปฏิบัติไม่เพียงขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายามแต่ละบุคคลใช้ แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถกับวิธีการที่พวกเขาได้รับบทบาทที่เขาควรจะทำด้วย

7. รางวัล หรือผลตอบแทน ได้แบ่งออกเป็นรางวัลภายนอก และรางวัลภายใน รางวัลภายนอกที่องค์กรเป็นผู้ให้ คือ เงินเดือน สภาพการทำงาน สภาพความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและผลประโยชน์พิเศษที่ให้กับพนักงาน รางวัลภายใน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเองในลักษณะงาน ความรับผิดชอบ

8. การรับรู้รางวัล หรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม รวมทั้งปริมาณของรางวัล หรือผลตอบแทนที่ทุกคนรู้สึกว่าเราควรได้รับในฐานะเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำลงไป คือ การได้รับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม ปกติรางวัลภายใน และรางวัลภายนอกนำมาซึ่งความพอใจ แต่ความเท่าเทียมกันจะทำให้ดีขึ้น

9. ความพึงพอใจ ความพึงพอใจในการตอบแทนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นภาวะภายในของแต่ละคน การออกจากงาน การขาดงาน ล้วนมีความเกี่ยวเนื่องกับความพอใจด้วย นั่นคือความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวพันทางด้านบวกซึ่งส่งผลทำให้การออกจากงาน และการขาดงานเกิดขึ้นน้อยด้วย

ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer

Alderfer (1972) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow ส่วน Alderfer ได้แบ่งความต้องการมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะสะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่า ความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

E (Existence need) ความต้องการความอยู่รอด

R (Relatedness need) ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม

G (Growth need) ความต้องการความเจริญก้าวหน้าและเติบโต

1. ความต้องการความอยู่รอด (Existence need) ความต้องการในกลุ่มนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ความต้องการอาหารที่อยู่อาศัย ความต้องการความมั่นคง และปลอดภัย ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้ด้วยการเพิ่มค่าจ้างให้เงินพิเศษให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ให้สภาพเงื่อนไขในการทำงานที่ดี และมีสัญญาจ้าง เป็นต้น ความต้องการนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยของมาสโลว์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness need) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ต้องการเป็นบุคคลที่มีความหมายสำหรับสังคม เช่น ความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ความต้องการที่จะมียศ ตำแหน่ง และฐานะในสังคมสูงขึ้น ความต้องการความสัมพันธ์เทียบได้กับความต้องการทางด้านสังคมและความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้าและเติบโต (Growth need) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถานภาพและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการนี้ด้วยการมอบหมายงานให้บุคลากรมีความรับผิดชอบมากขึ้น ให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้เข้าไปสัมผัสงานใหม่ ๆ ความต้องการเจริญก้าวหน้าเทียบได้กับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จของมาสโลว์

ทฤษฎี ERG มีข้อสมมุติฐาน 3 ประการ ที่เป็นกลไกสำคัญ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) คือ หากความต้องการใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้น ๆ จะยังคงมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ (Desire strength) คือ หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการความอยู่รอด ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) คือ หากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคติดขัดได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

สรุปทฤษฎีความต้องการกำหนดลำดับขั้นตอนของ Alderfer ได้ว่าความต้องการในการอยู่รอด คือ ความต้องการของ ร่างกายและความต้องการปลอดภัยซึ่งสามารถพิสูจน์ได้ ความต้องการความสัมพันธ์ คือความต้องการความปลอดภัยและความต้องการ การยกย่อง และ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า คือความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired-need theory)

ความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (1954) เป็นทฤษฎีซึ่งจะเสนอแนะว่าความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ทฤษฎีเสนอว่ารูปแบบการจูงใจอยู่บนพื้นฐานความต้องการ 3 ประการ

1. ความต้องการอำนาจ บุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้ต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น จะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ
2. ความต้องการของความผูกพัน บุคคลที่มีความต้องการขั้นนี้สูง จะพอใจจากการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะเล็งความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าแข่งขัน พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจดีจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่
3. ความต้องการความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และมีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาลให้ดีที่สุด

สรุปทฤษฎีความต้องการบรรลุความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ ถึงแม้ว่าจะระบุความต้องการไว้ 3 ประการ แต่เขาจะให้ความสนใจในความต้องการประสบความสำเร็จไว้เป็นสำคัญ เพราะเขามีความเชื่อว่าคุณลักษณะทางด้านความสำเร็จอาจจะสร้างให้เกิดขึ้นกับงานได้ ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผลจะปฏิบัติงานได้ดี แม้จะมีหรือไม่มีสิ่งจูงใจที่เป็นเงินก็ตาม ถึงแม้ความต้องการตามสำเร็จจะมีความสำคัญสำหรับความสำเร็จในฐานะผู้ประกอบการ แต่ถ้าจะประสบความสำเร็จในด้านบริหารแล้วต้องมีความต้องการอำนาจสูง แต่มีข้อจำกัดของแนวคิดนี้คือ การเน้นที่ความต้องการบางประเภทมากเกินไปทำให้ไม่สามารถอธิบายแรงจูงใจของทุกคนได้ แต่อาจใช้แนวคิดนี้ผสมผสานกับแนวคิดอื่น ๆ เพื่อความเข้าใจที่กว้างขวางได้

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ

จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตามรายละเอียดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละคน ได้ดังนี้

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

Herzberg et al. (1959)	Alderfer (1972)	Maslow (1970)
ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก	ทฤษฎีความต้องการ (Alderfer's	ทฤษฎีความต้องการ 5 ด้าน
1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)	ERG needs theory)	1. ความต้องการทางด้าน
1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1. E (Existence need)	ร่างกาย (Physiological need)
1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ความต้องการความอยู่รอด	2. ความต้องการด้านความ
1.3 ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	2. R (Relatedness need) ความ	ปลอดภัยหรือความมั่นคง
1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน	ต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม	(Security or safety needs)
1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3. G (Growth need)	3. ความต้องการด้านสังคม
หน้าที่การงาน	ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	(Social of belonging need)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)	และเดบ โโต	4. ความต้องการที่จะมีฐานะ
2.1 ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน		เด่นในสังคม (Esteem needs)
2.2 ด้านความสัมพันธ์กับ		5. ความต้องการที่จะ
ผู้ได้บังคับบัญชา		ได้รับความสำเร็จ
2.3 ด้านสภาพในการทำงาน		(Self-actualization need)
2.4 ด้านความสัมพันธ์กับ		
ผู้บังคับบัญชา		
2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน		
ร่วมงาน		
2.6 ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้า		
งาน		
2.7 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ		
ในการทำงาน		
2.8 ด้านนโยบายองค์กรและการ		
บริหาร		
2.9 ด้านความเป็นส่วนตัว		
2.10 ด้านความมั่นคง		
2.11 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ		

จากตารางที่ 2-1 ผู้วิจัยได้เลือกนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (1959) มาใช้ในการทำวิจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ทั้งสองปัจจัยมีด้านรวมกัน ทั้งหมด 16 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก ได้เสนอว่า ถ้าผู้บริหารต้องการทำให้คนเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดที่จะพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับปัจจัยเสริมเข้าไปนั่นคือปัจจัยจูงใจ เพื่อให้คนมีความรู้สึกที่ดีต่องานต่อองค์กรและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การประสบความสำเร็จในงานที่ทำ นั่นคือการที่บุคคลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความเป็นอิสระในการทำงาน สามารถใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถทำงานอย่างได้เต็มที่ ทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมาก จึงมีความภูมิใจในความสำเร็จนั้น เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน มีขวัญกำลังใจและมุ่งมั่นที่ทำงานนั้นได้ดียิ่งขึ้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การรับการยอมรับในงานที่ทำ ในความรู้ความสามารถ ความเป็นคนเก่งคนดีจากบุคคลในองค์กรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน วิธีการแสดงออกอาจทำได้หลายวิธี เช่น ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานสำเร็จมีผลงานดีเด่น โดยมีการประกาศชมเชยในความสามารถ ผลงานให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วไป มีการให้รางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อเป็นการแสดงความยินดีให้กำลังใจแก่ผู้ที่ตั้งใจทำงาน ย่อมส่งผลให้คนมีความพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายหรือที่อยู่ ในอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง เป็นงานที่น่าสนใจมีคุณค่าต่อตัวผู้ที่ได้รับมอบหมาย ย่อมทำให้เกิดความภูมิใจว่าได้รับมอบหมายงานหรือตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสำคัญ น่าท้าทายความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับทักษะ ความรู้ความสามารถ ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดความรู้ที่มีอยู่ได้เต็มที่ เกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานที่สมศักดิ์ศรี ทำให้มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ต่อไป

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง งานที่มอบหมายให้ต้องทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความสำนึกว่า ต้องรับผิดชอบในงานนั้นในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ใช่มีตำแหน่งแต่ไม่มีภารกิจหรืองานให้ทำ ทั้งนี้เพราะความรับผิดชอบเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่ทำให้คนมีความสำนึกว่าต้องทำงานหนักมากขึ้น การกระตุ้นให้คนมีสำนึก

แห่งความรับผิดชอบต่องานที่รับมอบหมายต้องทำโดยให้ความเป็นอิสระ มอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำและเปิดโอกาสให้ผู้นั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่มีการกำกับควบคุมมากเกินไป ทั้งนี้เพราะการบังคับควบคุมให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานอย่างใกล้ชิด แม้จะสามารถทำงานให้สำเร็จลงได้ แต่ไม่ได้เกิดจากความรับผิดชอบ การกระตุ้นด้วยการซักถามความก้าวหน้าของงาน การให้คำชี้แนะ ช่วยคิดแก้ไขปัญหาให้จะทำให้คนเกิดความสำนึกต่อความรับผิดชอบได้

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้คนที่ทำงานมีความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้นเงินเดือน การสับเปลี่ยน โยกย้ายบุคลากร จึงทำอย่างมีระบบและมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน ถูกต้อง และเป็นธรรม และการใช้หลักเกณฑ์ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม นอกจากนี้ ความก้าวหน้าในที่นี้ยังหมายถึง การมีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น เช่น มีโอกาสเพิ่ม การศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ฝึกงานเพื่อให้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นและมีโอกาสทำงานในรับที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ช่วยป้องกัน หรือช่วยรักษาไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ของคนที่ทำงานในองค์กรและทำให้คนเหล่านั้นยังยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป ยังไม่คิดที่จะลาออกจากงาน หรือหยุดทำงานและไปหางานอื่นทำ ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดหาให้ได้อย่างครบถ้วน ถ้าหากขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไป แม้แต่อย่างเดียวอาจมีผลทำให้คนที่ทำงานเกิดความไม่พอใจ เริ่มมีปฏิกิริยาต่าง ๆ เช่น การขาดงาน หยุดงาน ู้งาน ทำงานไม่เต็มที่ หรือคิดลาออกจากงานไปหางานทำใหม่ แต่ถ้าผู้บริหารสามารถจัดหาปัจจัยต่าง ๆ ให้ได้อย่างครบถ้วนแล้ว จะมีผลเพียงทำให้ความรู้สึกไม่พอใจที่จะทำงาน ไม่เกิดขึ้นกับผู้ที่ทำงานอยู่เท่านั้น คือคนเหล่านั้นจะยอมทำงานตามหน้าที่ต่อไป

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การบริหารงานในองค์กรต้องมีการกำหนดนโยบายและแนวทางดำเนินงานที่ชัดเจน เช่น การกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรจะมีทิศทางอย่างไรต้องมีการกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจนและประกาศให้ทุกคนได้รับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวแผนงานที่องค์กรจะทำในปัจจุบันและอนาคตด้วย โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงต่างที่จะส่งผลกระทบต่อสถานภาพการทำงานของคนในองค์กรต้องมีการชี้แจงให้ทุกคนได้รับทราบล่วงหน้า เพื่อให้โอกาสรับทราบและปรับตัวรองรับสภาพที่เกิดขึ้น เช่น การยุบรวมหน่วยงาน

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal relation peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน ระหว่างพนักงานเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันหรือผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจาก สัมพันธภาพบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความรู้สึกรักของคนที่ มีต่องาน ต่อผู้บริหาร และต่อองค์กรด้วยรวม ถ้าผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกที่ ไม่มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ไม่มีความเชื่อมั่นต่อกัน มีความหวาดระแวงซึ่งดีซึ่งเด่นกัน มีการแบ่งฝัก แบ่งฝ่ายกันเกิดขึ้น ย่อมทำให้บรรยากาศในสถานที่ไม่ดี มีความตึงเครียดความเบื่อหน่าย ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจไม่อยากทำงานนั้นต่อไป แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ทำงานในองค์กร มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกันย่อมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานย่อมเกิดขึ้น

2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง มาตรการที่ทำให้ทุกคน เกิดความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำคือมีความมั่นใจว่าตราบดีที่ยังมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานได้ และต้องการทำงานนั้นต่อไป เขาสามารถที่จะทำงานนั้นได้ต่อไป จะไม่สับเปลี่ยนโยกย้าย กลับแก้งจากผู้บังคับบัญชา ถ้าคนที่ทำงานมีความรู้สึกมั่นคงในงานความรู้สึกไม่พอใจที่จะทำงาน ย่อมไม่เกิดขึ้น

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ ถ้าในที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม การทำงานที่เต็มไปด้วยความแออัด อากาศร้อนอบอ้าว ไม่มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอย่อมให้คนมีความรู้สึกไม่พอใจต่อการทำงานได้

2.5 รายได้ (Salary) หมายถึง ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัส สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ถ้าผู้ทำงานอยู่องค์กร ได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่ดีเหมาะสมกับ งานที่ทำ มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น อาหารกลางวัน ชุดทำงาน รถรับส่ง ฯลฯ มีการปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม ย่อมทำให้คนไม่เกิดความไม่พอใจในงาน หากเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันจะก่อให้เกิด ความไม่พึงพอใจกันได้ซึ่งเป็นความจริงในบางองค์กรจะคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ เข้ามามีส่วนในการ ตัดสินใจของการปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงานที่เหมาะสม ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและ ตำแหน่งหากช้าเกินไป เป็นการส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจกับพนักงาน

2.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่ บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถ

ได้รับ ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation supervisor) หมายถึง การติดต่อพบปะกัน โดยกิจวัตรหรือวาทะแต่มีได้รวมถึงการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะป็นกิจวัตรหรือว่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation subordinates) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิจวัตรหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.9 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

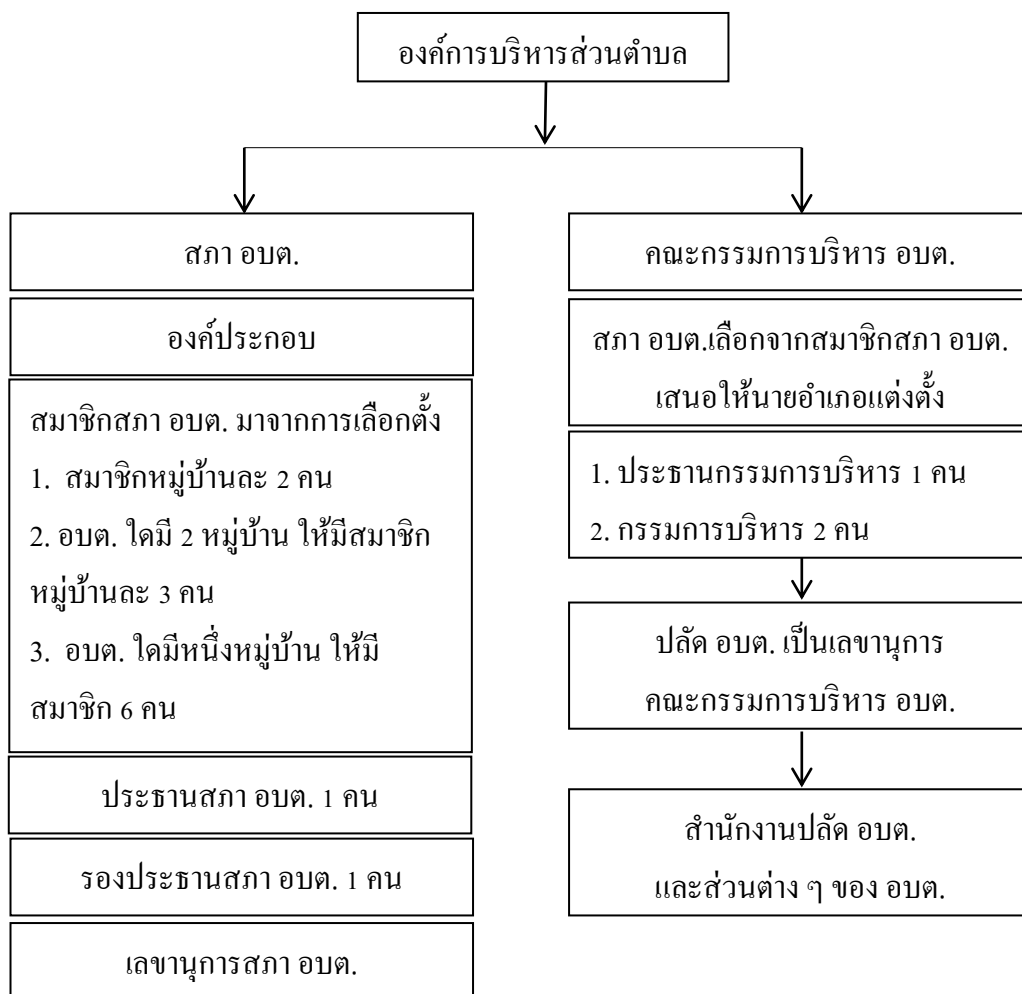
2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) สภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor technical) หมายถึง วิธีการสั่งการบังคับบัญชา การตัดสินใจ การกำกับควบคุมของผู้บริหาร เช่นถ้าผู้บริหารนิยมใช้วิธีการรวบอำนาจการคิด การตัดสินใจทุกอย่างไว้ที่ตนเองหมดทุกเรื่อง ไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีโอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมคิดร่วมตัดสินใจด้วยเลย ไม่เคยยอมรับความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีความรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานจะ โยนความผิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีเช่นนี้จะทำให้คนที่ทำงานเกิดความไม่พอใจขึ้นได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำที่ดี ต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่วางตัวเป็นเจ้านายที่คอยใช้อำนาจข่มขู่ บังคับลงโทษ แต่ควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ความคับข้องใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เต็มที่ ย่อมส่งผลให้เกิดยอมส่งให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันและทำให้ความไม่พอใจต่อการทำงานไม่เกิดขึ้น

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งได้บัญญัติให้สภาตำบลที่มีรายได้เฉลี่ย 3 ปี ย้อนหลังเกิน 150,000 บาท ให้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งเป็นโครงสร้างออกเป็น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของราษฎรในเขตหมู่บ้าน บ้านละ 2 คน และ คณะกรรมการบริหาร มาจากมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกสมาชิกหนึ่งคนเป็นประธานกรรมการบริหาร และสมาชิกอีก 2 คน เป็นกรรมการบริหาร

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ 2-8 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นประจำองค์การบริหารส่วนตำบลโดยได้แบ่งโครงสร้างพนักงานส่วนตำบล ออกเป็น สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา และส่วนสาธารณสุข (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2545, หน้า 14)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด เดิมมีฐานะเป็นสภาตำบลคลองขุด ซึ่งยกฐานะมาเป็นราชการส่วนท้องถิ่น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2539 ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด ตั้งอยู่เลขที่ 11 หมู่ 1 บ้านสันตบุศย์ ตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอำเภอท่าใหม่ ระยะห่างจากอำเภอท่าใหม่ประมาณ 12 กิโลเมตร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดได้กำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558-2560) แยกส่วนการบริหารออกเป็น 4 ส่วน คือ สำนักงานปลัด, กองคลัง, ส่วนโยธา, ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยสรุปจำนวนตำแหน่งที่มี 40 คนครอง ณ เดือนเมษายน 2558 องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 มาตรา 85 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่าย ดังต่อไปนี้

1. เงินเดือน
2. ค่าจ้าง
3. เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ
4. ค่าใช้สอย
5. ค่าวัสดุ
6. ค่าครุภัณฑ์
7. ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ
8. ค่าสาธารณูปโภค
9. เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น
10. รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพัน หรือตามที่มิใช่กฎหมายหรือระเบียบของ

กระทรวงมหาดไทยกำหนด (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2558 ก, หน้า 89)

ส่วนสำคัญของการบริหารประการหนึ่งที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ แรงจูงใจ ซึ่งเป็นการกระตุ้น การปลุกเร้า ให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจมี

ความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ บุคคลที่ได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง จะทำงานเต็มเวลาเต็มกำลังด้วยความเต็มใจที่มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุดและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (วนิดา ประดิษฐ์, 2554, หน้า 14)

ที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด เดิมมีฐานะเป็นสภาตำบลคลองขุด ซึ่งยกฐานะมาเป็นราชการ ส่วนท้องถิ่น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2539 ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด ตั้งอยู่เลขที่ 11 หมู่ 1 บ้านสัดบุศย์ ตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอำเภอท่าใหม่ ระยะห่างจากอำเภอท่าใหม่ประมาณ 12 กิโลเมตร

อาณาเขตที่ติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลรำพัน อำเภอท่าใหม่ และ ตำบลสนามไชย อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลตะกาดเจ้า อำเภอท่าใหม่

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลโขมง อำเภอท่าใหม่

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ฟังทะเลตะวันออกของอ่าวไทย

พื้นที่ของตำบล

พื้นที่ของตำบลทั้งหมด 31.10 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 19,437.5 ไร่

ภูมิอากาศ

ลักษณะทางภูมิอากาศเป็นลมมรสุม มี 3 ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนเมษายน เป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยอากาศจะร้อนมากในช่วงเดือนเมษายน ถึง ต้นเดือนพฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนตุลาคม เป็นระยะเวลา 6 เดือน โดยเฉลี่ยตกมากในเดือนมิถุนายน

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์เป็นระยะเวลา 3 เดือน เดือนมกราคม เป็นเดือนที่มีอุณหภูมิเฉลี่ยต่ำสุด

ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศ เป็นที่ราบ มีภูเขาและดงชายฝั่งทะเลอ่าวไทย เหมาะสำหรับการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว และเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

มีภูเขาที่สำคัญ คือ ภูเขาร้อยรู เต่าหม้อ เป็นเทือกเขาแนวยาว ตั้งอยู่ในเขตหมู่บ้านที่ 2, 9 และ 10 ภูเขาแดง ภูเขาตาเกิด ภูเขาซาโหลง เป็นเทือกเขาแนวยาวติดต่อกันตั้งอยู่ในเขตหมู่บ้านที่ 1, 3, 4, 5, 6 และ 8 เขาคิ่งกระเบนตั้งอยู่หมู่บ้านที่ 7

เขตการปกครอง ตำบลคลองขุดประกอบด้วย 10 หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ 1 บ้านสัตบุศย์
- หมู่ที่ 2 บ้านนอกเขา
- หมู่ที่ 3 บ้านเนินประคู้
- หมู่ที่ 4 บ้านหมูดุด
- หมู่ที่ 5 บ้านเจ้าหลาว
- หมู่ที่ 6 บ้านหัวแหลมเจ้าหลาว
- หมู่ที่ 7 บ้านคิ่งกระเบน
- หมู่ที่ 8 บ้านอัมพวา
- หมู่ที่ 9 บ้านคลองขุด
- หมู่ที่ 10 บ้านคลองขุดล่าง

ประชากร

ประชากรในพื้นที่ตำบลคลองขุดมีจำนวนทั้งสิ้น 4,904 คน จำนวน 2,232 ครัวเรือนแยกเป็น ชาย 2,417 คน หญิง 2,487 คน ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2558

สภาพทางเศรษฐกิจ

การประกอบอาชีพ

1. ทำนาข้างบางส่วน
2. เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ เช่น กุ้งกุลาดำ หอยนางรม เป็นต้น
3. ทำกะปิ, น้ำปลา
4. ทำประมงน้ำเค็ม

หน่วยธุรกิจในเขต อบตำบล

- | | |
|------------------------|---------------|
| 1. มีร้านขายของชำ | จำนวน 20 แห่ง |
| 2. มีปั๊มน้ำมันและก๊าซ | จำนวน 4 แห่ง |
| 3. โรงแรม | จำนวน 52 แห่ง |

สภาพทางสังคม

การศึกษา

1. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 1 แห่ง (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสิรินธร 6)

2. มีโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 4 แห่ง (ร.ร.วัดคลองขุด, ร.ร.วัดหมูดุค, ร.ร.บ้านเจ้าหลาว และ ร.ร. บ้านเต้าหม้อ ฯ)

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

มีวัด จำนวน 4 แห่ง สำนักสงฆ์ จำนวน 5 แห่ง

สาธารณสุข

1. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองขุด 1 แห่ง

2. สถานพยาบาลเอกชน 2 แห่ง (คลินิก)

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

มีผู้ยามตำรวจ 2 แห่ง

การคมนาคม

มีเส้นทางคมนาคมสายหลัก 2 สาย คือ

1. ถนนลาดยางสายหลักระหว่างตำบลคลองขุดไปอำเภอท่าใหม่ จำนวน 1 สาย ระยะทางประมาณ 12 กิโลเมตร

2. ถนนยางสายเจ้าหลาว-หมูดุค ระยะทางประมาณ 6 กิโลเมตร

3. ถนนลาดยางสายบ้านอัมพวา ระยะทางประมาณ 4 กิโลเมตร

4. ถนนทางซอยเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านต่อหมู่บ้าน ตำบลคลองขุด เป็นถนนลูกรังสลับ

คอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน 6 สาย

การไฟฟ้า

ตำบลคลองขุดมีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

บึง, หนอง และอื่น ๆ จำนวน 1 แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย จำนวน 2 แห่ง

บ่อน้ำตื้น จำนวน 6 แห่ง

บ่อโยก จำนวน 9 แห่ง

อัตรากำลัง

รวมทั้งสิ้น 40 คน แยกเป็น

พนักงานส่วนตำบล 20 คน

ลูกจ้างประจำ 1 คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ 9 คน

พนักงานจ้างทั่วไป 10 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุนันทา สุขเลิศ (2553, บทความย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน โดยใช้วิธีการศึกษาแบบเชิงปริมาณ (Qualitative research) ด้วยเครื่องมือแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จำนวน 154 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด คือ ด้านค่าจ้าง ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน พบว่า พนักงานชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานหญิง พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ พนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 25-35 ปี พนักงานที่มีสถานภาพสมรส พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป พนักงานที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี พนักงานตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานที่รายได้ระหว่าง 10,000-15,000 บาทต่อเดือน ส่วนพนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ พนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 46-55 ปี มีสถานภาพ/ หย่าร้าง มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท

วรัญญา เดิมกิจชนสาร (2555, บทความย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำนวน 87 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

ผลการศึกษา พบว่า เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ของประชากรที่ศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งพนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมด้านความรับผิดชอบ มีความเป็นกันเอง อันดับ 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในงาน และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รัตนภรณ์ สิงห์จันทร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด กลุ่มประชากรที่ใช้ คือ พนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ จำนวน 70 คน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นกรอบในการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Compare mean

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในงาน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะบุคคล พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีรายได้ที่ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ภิญญ์ รัตนชัย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโปรงน้ำร้อน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโปรงน้ำร้อน ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโปรงน้ำร้อน ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโปรงน้ำร้อน ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโปรงน้ำร้อน ภาพรวมด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมด้านต่าง ๆ อันดับแรก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ระดับมาก รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน, นโยบายและการบริหารงาน อันดับสุดท้าย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโปรงน้ำร้อน ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโปรงน้ำร้อนที่มีเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วลัยพร สันตานนท์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 28 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านสถานการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงาน ตามลำดับ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่เพศ อายุ ต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการค้นพบดังกล่าว มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ควรมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานเพิ่มมากขึ้น ควรกำหนดหลักเกณฑ์การให้ขึ้นเงินเดือนที่มาตรฐาน มีความยุติธรรม โปร่งใส ควรนำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดนโยบายทางการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแบบองค์รวม และควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ชยากร รัตนธรรม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ทั้งชายและหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น 92 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง

จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

สำหรับการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

บุษบา เชิดชู (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 125 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของยามานะ (Yamane) และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสถิติ (t-test) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการสภาพทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับ

ตำแหน่ง และรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลม่น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลม่น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลม่น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเก็บข้อมูลจากประชากร คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลม่น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ที่เป็นประชากรจำนวน 29 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยผู้วิจัย ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วย Compare mean

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลม่น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลม่น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ส่วนรายชื่อ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสถานะของอาชีพ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านเงินเดือน, ด้านความก้าวหน้า, ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว, ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่, ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน, ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สำหรับเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลม่น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลม่น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ศุภกิจ จินดาพรรณ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่,

ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามลักษณะ ส่วนบุคคลด้วยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรรองครุฑรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ว่า บุคลากรรองครุฑรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับดีมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับดีมาก ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจเป็นอันดับสุดท้าย ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองครุฑรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่าบุคลากรรองครุฑรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอมะนังจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอมะนังจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอมะนังจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า

มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาส ที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและอันดับสุดท้าย ด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

มลฤดี เข็นสบาย (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และเพื่อ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดย เก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ รวมทั้งสิ้นจำนวน 55 คน วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป-6 ปี ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจมากที่สุด 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมทาง กายภาพในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความ มั่นคงในงาน และแรงจูงใจมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานเป็นที่ น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูล ส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และบุคลากร ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 2-2 สรุปตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ										
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	รายได้, รายได้ที่ได้รับต่อเดือน, เงินเดือน	อายุงาน	ระดับตำแหน่ง	ตำแหน่งงาน, ประเภทตำแหน่ง	ประสบการณ์ในการทำงาน
สุนันทา สุขเสิศ (2553)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
วรัญญา เต็มกิจชนสาร (2554)	✓	✓		✓	✓						
ภินันท์ รัชตาจ้าย (2555)	✓	✓		✓							
วลัยพร สันตานนท์ (2555)	✓	✓		✓	✓		✓		✓		
รัตนภรณ์ สิงห์จันทร์ (2555)	✓	✓	✓	✓	✓					✓	
ชยากร รัตนธรรม (2556)	✓	✓	✓	✓				✓			
บุษบา เชิดชู (2556)	✓	✓		✓			✓		✓		
ธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556)	✓	✓		✓			✓				
ศุภกิจ จินดาพรรณ (2556)	✓	✓		✓						✓	
ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557)	✓	✓		✓			✓			✓	
มลฤดี เย็นสบาย (2557)	✓	✓		✓			✓				✓

จากการทบทวนตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังตารางข้างต้น พบว่า งานวิจัยเหล่านี้ได้ทำการศึกษาตัวแปรอิสระ 11 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ รายได้ที่ได้รับต่อเดือน เงินเดือน อายุงาน ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งงาน ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระ 5 ตัว เข้ามาศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้ เพราะผู้วิจัยมองว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อกับงานของผู้วิจัยเอง จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้

ตารางที่ 2-3 การสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรอิสระ	ที่มา/ แหล่งอ้างอิง
เพศ	สุนันทา สุขเลิศ (2554), วรรณญา เต็มกิจชนสาร (2554), ภินันท์ รัชดาจ้าย (2555), วลัยพร สันตานนท์ (2555), รัตนาภรณ์ สิงห์จันทร์ (2555), ชยากร รัตนธรรม (2556), บุญบา เชิดชู (2556), ธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556), ศุภกิจ จินดาพรรณ (2556), ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557), มลฤดี เย็นสบาย (2557)
อายุ	สุนันทา สุขเลิศ (2554), วรรณญา เต็มกิจชนสาร (2554), ภินันท์ รัชดาจ้าย (2555), วลัยพร สันตานนท์ (2555), รัตนาภรณ์ สิงห์จันทร์ (2555), ชยากร รัตนธรรม (2556), บุญบา เชิดชู (2556), ธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556), ศุภกิจ จินดาพรรณ (2556), ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557), มลฤดี เย็นสบาย (2557)
ระดับการศึกษา	สุนันทา สุขเลิศ (2554), วรรณญา เต็มกิจชนสาร (2554), ภินันท์ รัชดาจ้าย (2555), วลัยพร สันตานนท์ (2555), รัตนาภรณ์ สิงห์จันทร์ (2555), ชยากร รัตนธรรม (2556), บุญบา เชิดชู (2556), ธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556), ศุภกิจ จินดาพรรณ (2556), ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557), มลฤดี เย็นสบาย (2557)
ประเภทตำแหน่ง	รัตนาภรณ์ สิงห์จันทร์ (2555), ศุภกิจ จินดาพรรณ (2556), ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557),
รายได้	สุนันทา สุขเลิศ (2554), วลัยพร สันตานนท์ (2555), บุญบา เชิดชู (2556), ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557), มลฤดี เย็นสบาย (2557)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดจำแนก ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 69 คน (ข้อมูล: งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2558)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แบ่งออกเป็น 16 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2. ด้านการได้การยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน
5. ด้านเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
6. ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. ด้านสภาพในการทำงาน
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
11. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน
12. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
13. ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร
14. ด้านความเป็นส่วนตัว
15. ด้านความมั่นคงในงาน
16. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ลักษณะเป็นแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ

จากมากที่สุด ถึง น้อยที่สุด จำนวน 32 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	4 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีจากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า

ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 นายคณิตวัฒน์ สุขศิริรัตน ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 อาจารย์พรเทพ นามกร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ .84 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ทำการวิจัยวิจัยขอหนังสือรับรองจากศูนย์วิทยาลัยบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา ถึงรองอธิการบดีฝ่ายวิทยาเขตจันทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้ทำการวิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 69 คน เพื่อให้ตอบแบบสอบถาม

3. จากการเก็บรวบรวม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 69 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 69 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ

2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง

3. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา จำแนกข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าสั่ง (Compare mean)

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีได้แปรระดับแรงจูงใจออกเป็น 4 ระดับ กำหนดค่าคะแนนของคำตอบไว้แน่นอน คือ ค่าคะแนนมากที่สุด, ค่าคะแนนมาก, ค่าคะแนน และค่าคะแนนน้อย โดยการหาความกว้างของอันตรรกาศูนย์นี้ (ลือชัย วงษ์ทอง, 2550, หน้า 69)

$$\begin{aligned} \text{สูตรอันตรรกาศูนย์} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(4 - 1)}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.26-4.00 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.25 เห็นด้วยมาก หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.76-2.50 เห็นด้วยน้อย หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.75 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 69 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	45	65.22
หญิง	24	34.78
รวม	69	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	6	8.70
25-35 ปี	16	23.19
25-45 ปี	26	37.68
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	21	30.43
รวม	69	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	43.48
ปริญญาตรี	27	39.13
ปริญญาโท	5	7.25
อื่น ๆ	7	10.14
รวม	69	100.00
ประเภทตำแหน่ง		
พนักงานส่วนตำบล	21	30.43
พนักงานจ้างทั่วไป	14	20.29
พนักงานจ้างตามภารกิจ	7	10.14
อื่น ๆ	27	39.13
รวม	69	100.00

จากตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 65.22 และเพศหญิง ร้อยละ 34.78 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 36-45 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.68 รองลงมา คือ มากกว่า 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.43 อายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.19 และต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.70 ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจบ การศึกษามากกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.48 มากที่สุด รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.13 จบการศึกษาระดับอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 10.14 และจบการศึกษาระดับ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.25 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีประเภทตำแหน่งอื่น ๆ คิดเป็น ร้อยละ 39.13 มากที่สุด รองลงมาประเภทตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 30.43 มี ประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 20.29 และมีประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 10.14 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จตาม วัตถุประสงค์	35 (50.72)	33 (47.83)	1 (1.45)	-	3.49	0.53	มากที่สุด	1
2. ท่านสามารถ ทำงานตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทันกำหนดเวลาและ เป็นที่น่าพอใจ	20 (28.99)	41 (59.42)	8 (11.59)	-	3.17	0.63	มาก	2
	ภาพรวม				3.33	0.50	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.33, \sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.49, \sigma = 0.53$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาท่านสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17, \sigma = 0.63$)

ตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชา ยอมรับและยกย่อง ผลงานที่ท่านปฏิบัติ	25 (36.23)	37 (53.62)	6 (8.70)	1 (1.45)	3.25	0.67	มากที่สุด	1
2. ท่านการได้รับการ ยอมรับนับถือในการ ทำงานขององค์กรให้ ประสบความสำเร็จ	14 (20.29)	45 (65.22)	10 (14.49)	-	3.06	0.59	มาก	2
	ภาพรวม				3.15	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.15, \sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ผู้บังคับบัญชายอมรับและยกย่องผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.25, \sigma = 0.67$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาท่านได้รับการยอมรับนับถือในการทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.06, \sigma = 0.59$)

ตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ

ด้านลักษณะของงานที่ น่าสนใจ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ทำทนายและ น่าสนใจ	31 (44.93)	27 (39.13)	11 (15.94)	-	3.29	0.73	มากที่สุด	1
2. งานที่ท่านปฏิบัติ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ให้กับ องค์กร	20 (28.99)	31 (44.93)	18 (26.09)	-	3.03	0.75	มาก	2
	ภาพรวม				3.16	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทนายและน่าสนใจ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma = 0.73$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมางานที่ท่านปฏิบัติ

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03$, $\sigma = 0.75$)

ตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบ ในงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถของ ตนเองปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มที่	21 (30.43)	40 (57.97)	7 (10.14)	1 (1.45)	3.17	0.66	มาก	1
2. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายทันตาม กำหนด	10 (14.49)	50 (72.46)	9 (13.04)	-	3.01	0.53	มาก	2
	ภาพรวม				3.09	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.66$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.01$, $\sigma = 0.53$)

ตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นใน การทำงานอย่าง ยุติธรรม	41 (59.42)	22 (31.88)	6 (8.70)	-	3.51	0.66	มากที่สุด	1
2. ท่านได้รับการขึ้น เงินเดือนค่าจ้างให้ สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	32 (46.38)	32 (46.38)	5 (7.25)	-	3.39	0.62	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.45	0.59	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นในการทำงานอย่างยุติธรรม มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.66$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.62$)

ตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร

ด้านนโยบายองค์กร และการบริหาร	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. องค์การบริหาร ส่วนตำบลได้กำหนด นโยบายและแนว ทางการปฏิบัติงานของ องค์กรไว้ชัดเจน	44 (63.77)	22 (31.88)	3 (4.35)	-	3.59	0.58	มากที่สุด	1
2. ท่านสามารถนำ นโยบายขององค์กร บริหารส่วนตำบลมา ปฏิบัติงานได้บรรลุผล สำเร็จ	28 (40.58)	38 (55.07)	3 (4.35)	-	3.36	0.57	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.48	0.51	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่องค์กรบริหารส่วนตำบลได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรไว้ชัดเจน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.58$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาท่านสามารถนำนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลมาปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.57$)

ตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความสามัคคีกันดีไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	46 (66.67)	20 (28.99)	3 (4.35)	-	3.62	0.57	มากที่สุด	1
2. ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	44 (63.77)	22 (31.88)	3 (4.35)	-	3.59	0.58	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.61	0.49	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความสามัคคีกันดีไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.57$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาท่านทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.58$)

ตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีความมั่นคงกับ อนาคตของตนเอง	32 (46.38)	33 (47.83)	3 (4.35)	1 (1.45)	3.39	0.65	มากที่สุด	1
2. ท่านมีความรู้สึก มั่นใจว่าจะปฏิบัติงาน ในหน้าที่นี้ ได้นานเท่าที่ท่าน ต้องการ	32 (46.38)	32 (46.38)	5 (7.25)	-	3.39	0.62	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.39	0.54	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงกับอนาคตของตนเอง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.65$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.62$)

ตารางที่ 4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนมีพื้นที่ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม	37 (53.62)	26 (37.68)	6 (8.70)	-	3.45	0.65	มากที่สุด	1
2. มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน	32 (46.38)	31 (46.38)	6 (7.25)	-	3.38	0.64	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.41	0.58	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ในเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนมีพื้นที่ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.65$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมา มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.64$)

ตารางที่ 4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและยุติธรรม	30 (43.48)	36 (52.17)	2 (2.90)	1 (1.45)	3.38	0.62	มากที่สุด	1
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	27 (39.13)	37 (53.62)	5 (7.25)	-	3.32	0.61	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.35	0.54	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ในเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและยุติธรรม มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.62$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.61$)

ตารางที่ 4-12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ผู้ได้บังคับบัญชา เชื่อฟัง เคารพ และให้ เกียรติ	24 (34.78)	40 (57.97)	5 (7.25)	-	3.28	0.59	มากที่สุด	2
2. ผู้บังคับบัญชาคอย ให้คำแนะนำและ คำปรึกษาต่อ ผู้ได้บังคับบัญชา เจอ ปัญหาในการทำงาน	43 (62.32)	23 (33.33)	3 (4.35)	-	3.38	0.59	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.43	0.46	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.46$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาต่อผู้ได้บังคับบัญชา เจอปัญหาในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพ และให้เกียรติ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.58$)

ตารางที่ 4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำและยกย่อง การปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	15 (21.74)	52 (75.36)	2 (2.90)	-	3.19	0.46	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชารับ ฟังช่วยกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามี กำลังใจในการทำงาน	28 (40.58)	35 (50.72)	6 (8.70)	-	3.32	0.63	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.25	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 4-13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ผู้บังคับบัญชารับฟังช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.63$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.46$)

ตารางที่ 4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพในการทำงาน

ด้านสภาพในการ ทำงาน	ระดับแรงงูใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่สุจริตมี เกียรติและได้รับการ ยอมรับในสังคม	43 (62.32)	22 (31.88)	4 (5.80)	-	3.57	0.61	มากที่สุด	1
2. ท่านมีความรู้สึก ภาคภูมิใจในอาชีพ ที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้	39 (56.52)	24 (37.78)	6 (8.70)	-	3.48	0.66	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.52	0.58	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงงูใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สุจริตมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม มีแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.61$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ มีแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.66$)

ตารางที่ 4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงานของ ท่านกับที่พักอาศัยไม่ ไกล	54 (78.26)	12 (17.36)	2 (2.90)	1 (1.45)	3.72	0.59	มากที่สุด	1
2. ท่านมีความสุขและ พอใจกับสถานที่ ทำงาน	51 (73.91)	16 (23.19)	6 (8.70)	-	3.71	0.52	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.72	0.50	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ในเรื่องสถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัยไม่ไกล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.52$)

ตารางที่ 4-16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน

ด้านการควบคุมดูแล ของหัวหน้างาน	ระดับแรงงูใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. หัวหน้างานมี ความรู้ความสามารถ ในการบริหารงานและ ปกครอง	16 (23.19)	50 (72.46)	3 (4.35)	-	3.19	0.49	มาก	1
2. หัวหน้างานมี โครงสร้างของสายการ บังคับบัญชาในองค์กร เป็นไปตามลำดับชั้น อย่างชัดเจน	17 (24.64)	46 (66.67)	6 (8.70)	-	3.16	0.56	มาก	2
	ภาพรวม				3.17	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 4-16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี มีแรงงูใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง มีแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.49$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมา หัวหน้างานมีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาในองค์กรเป็นไปตามลำดับชั้นอย่างชัดเจน มีแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.56$)

ตารางที่ 4-17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน

ด้านความ เจริญก้าวหน้าในงาน	ระดับแรงจูงใจ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับการ สนับสนุนให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	32 (46.38)	27 (39.13)	8 (11.59)	2 (2.90)	3.29	0.79	มากที่สุด	1
2. ท่านได้รับการ สนับสนุนให้เข้ารับ การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร	24 (37.78)	39 (56.52)	6 (8.70)	-	3.26	0.61	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.28	0.61	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.28$ $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.29$ $\sigma = 0.79$) เป็นอันดับแรก และอันดับรองลงมาท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26$ $\sigma = 0.61$)

ตารางที่ 4-18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมรายด้าน

แรงงูใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.33	0.50	มากที่สุด	10
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.15	0.55	มาก	15
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.16	0.68	มาก	14
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.09	0.52	มาก	16
5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.45	0.59	มากที่สุด	5
6. ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร	3.48	0.51	มากที่สุด	4
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.49	มากที่สุด	2
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.39	0.54	มากที่สุด	8
9. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน	3.41	0.58	มากที่สุด	7
10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.35	0.54	มากที่สุด	9
11. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.43	0.46	มากที่สุด	6
12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.25	0.48	มาก	12
13. ด้านสภาพในการทำงาน	3.52	0.58	มากที่สุด	3
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.72	0.50	มากที่สุด	1
15. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	3.17	0.44	มาก	13
16. ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	3.28	0.61	มากที่สุด	11
ภาพรวมรายด้าน	3.38	0.31	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.31$)

บุคลากรมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.50$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.61, \sigma = 0.49$) ด้านสภาพในการ
 ทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.52, \sigma = 0.58$) ด้านนโยบายองค์กร
 และการบริหาร มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.48, \sigma = 0.51$) ด้านการเลื่อน
 ชั้นเลื่อนตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.45, \sigma = 0.59$)
 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.43,$
 $\sigma = 0.46$) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\mu = 3.41, \sigma = 0.58$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\mu = 3.39, \sigma = 0.54$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\mu = 3.35, \sigma = 0.54$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\mu = 3.33, \sigma = 0.50$) ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\mu = 3.28, \sigma = 0.61$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
 ที่สุด ($\mu = 3.25, \sigma = 0.48$) ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ใน
 ระดับมาก ($\mu = 3.17, \sigma = 0.44$) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ใน
 ระดับมาก ($\mu = 3.15, \sigma = 0.55$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ใน
 ระดับมาก ($\mu = 3.16, \sigma = 0.68$) ตามลำดับ และอันดับสุดท้ายด้านความรับผิดชอบในงาน
 มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.09, \sigma = 0.52$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองขุด อำเภอ ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ชาย		หญิง			ภาพรวม			
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
	1. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	3.42	0.49	มากที่สุด	3.16	0.48	มาก	3.33	0.50
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.19	0.47	มาก	3.03	0.69	มาก	3.15	0.55	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน ที่น่าสนใจ	3.23	0.66	มาก	3.02	0.70	มาก	3.16	0.68	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ ในงาน	3.02	0.45	มาก	3.22	0.47	มาก	3.09	0.52	มาก
5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง	3.53	0.60	มากที่สุด	3.29	0.57	มากที่สุด	3.45	0.59	มากที่สุด
6. ด้านนโยบายขององค์กรและ การบริหาร	3.50	0.51	มากที่สุด	3.44	0.52	มากที่สุด	3.48	0.51	มากที่สุด
7. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.61	0.50	มากที่สุด	3.60	0.49	มากที่สุด	3.60	0.50	มากที่สุด
8. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	3.39	0.50	มากที่สุด	3.40	0.63	มากที่สุด	3.91	0.54	มากที่สุด
9. ด้านสภาพแวดล้อม ทางกายในการทำงาน	3.40	0.62	มากที่สุด	3.44	0.52	มากที่สุด	3.41	0.58	มากที่สุด

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองขุด อำเภอ ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ชาย			หญิง			ภาพรวม		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
10. ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	3.34	0.51	มากที่สุด	3.35	0.62	มากที่สุด	3.35	0.54	มากที่สุด
11. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	3.43	0.46	มากที่สุด	3.42	0.48	มากที่สุด	3.43	0.46	มากที่สุด
12. ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	3.31	0.47	มากที่สุด	3.15	0.50	มากที่สุด	3.25	0.48	มากที่สุด
13. ด้านสภาพในการ ทำงาน	3.47	0.61	มากที่สุด	3.63	0.52	มากที่สุด	3.52	0.58	มากที่สุด
14. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	3.71	0.49	มากที่สุด	3.73	0.51	มากที่สุด	3.72	0.50	มากที่สุด
15. ด้านการควบคุมดูแล ของหัวหน้างาน	3.18	0.43	มากที่สุด	3.17	0.48	มากที่สุด	3.17	0.44	มากที่สุด
16. ด้านความเจริญก้าวหน้า ในงาน	3.23	0.64	มากที่สุด	3.35	0.56	มากที่สุด	3.28	0.61	มากที่สุด
ภาพรวม	3.39	0.33	มากที่สุด	3.34	0.25	มากที่สุด	3.38	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38, \sigma = 0.31$) โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.39, \sigma = 0.33$) เป็นอันดับแรก และรองลงมาเพศหญิงมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34, \sigma = 0.25$) โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรรองค้ำกรบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรรองค้ำกร บริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ต่ำกว่า 25 ปี			25-35 ปี			36-45 ปี			มากกว่า 45 ปีขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.00	0.32	มาก	3.19	0.51	มาก	3.38	0.50	มากที่สุด	3.48	0.49	มากที่สุด	3.33	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.08	0.38	มาก	2.87	0.67	มาก	3.27	0.59	มากที่สุด	3.24	0.37	มาก	3.15	0.55	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	2.92	0.66	มาก	2.88	0.70	มาก	3.31	0.65	มากที่สุด	3.26	0.66	มากที่สุด	3.16	0.68	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.00	0.63	มาก	3.00	0.45	มาก	3.08	0.54	มาก	3.21	0.54	มาก	3.09	0.52	มาก
5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.50	0.55	ที่สุด	3.28	0.66	ที่สุด	3.54	0.65	ที่สุด	3.45	0.50	ที่สุด	3.45	0.60	ที่สุด
6. ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร	3.42	0.49	ที่สุด	3.34	0.54	ที่สุด	3.48	0.54	ที่สุด	3.60	0.46	ที่สุด	3.48	0.51	ที่สุด
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.20	ที่สุด	3.69	0.48	ที่สุด	3.52	0.59	ที่สุด	3.57	0.40	ที่สุด	3.61	0.49	ที่สุด

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรรองคํการ บริหารส่วนตําบลคลองขุด อําเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ต่ำกว่า 25 ปี			25-35 ปี			36-45 ปี			มากกว่า 45 ปีขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.08	0.38	มาก	3.38	0.53	มากที่สุด	3.48	0.54	มากที่สุด	3.38	0.60	มากที่สุด	3.39	0.54	มากที่สุด
9. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน	3.17	0.41	มาก	3.34	0.54	มากที่สุด	3.60	0.58	มากที่สุด	3.31	0.62	มากที่สุด	3.41	0.58	มากที่สุด
10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.00	0.00	มาก	3.34	0.57	มากที่สุด	3.46	0.49	มากที่สุด	3.31	0.64	มากที่สุด	3.35	0.54	มากที่สุด
11. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.42	0.49	มากที่สุด	3.56	0.51	มากที่สุด	3.29	0.49	มากที่สุด	3.50	0.35	มากที่สุด	3.43	0.46	มากที่สุด
12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.42	0.49	มากที่สุด	3.00	0.41	มากที่สุด	3.31	0.55	มากที่สุด	3.33	0.40	มากที่สุด	3.25	0.48	มากที่สุด
13. ด้านสภาพในการทำงาน	3.92	0.20	มากที่สุด	3.41	0.55	มากที่สุด	3.46	0.74	มากที่สุด	3.57	0.36	มากที่สุด	3.52	0.58	มากที่สุด
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.75	0.61	มากที่สุด	3.63	0.56	มากที่สุด	3.77	0.43	มากที่สุด	3.71	0.51	มากที่สุด	3.72	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กร บริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ต่ำกว่า 25 ปี			25-35 ปี			36-45 ปี			มากกว่า 45 ปีขึ้นไป			ภาพรวม		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
15. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	3.08	0.50	มาก	3.09	0.42	มาก	3.19	0.50	มาก	3.23	0.41	มาก	3.17	0.44	มาก
16. ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	3.17	0.52	มาก	3.13	0.67	มาก	3.50	0.51	มากที่สุด	3.14	0.65	มากที่สุด	3.28	0.61	มากที่สุด
ภาพรวม	3.30	0.17	มากที่สุด	3.26	0.26	มากที่สุด	3.41	0.27	มากที่สุด	3.44	0.39	มากที่สุด	3.38	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรรองค้การบริหาร ส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38, \sigma = 0.31$) โดยอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.44, \sigma = 0.39$) เป็นอันดับแรก รองลงมาอายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.41, \sigma = 0.27$) อายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30, \sigma = 0.17$) และอายุ 25-35 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = 0.26$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในเชิงของระดับ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรรองคํการบริหารส่วนตําลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรรองคํการ บริหารส่วนตําลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ตํ่ากว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			ปริญญาโท			อื่น ๆ			ภาพรวม		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.61	0.43	มากที่สุด	3.06	0.45	มาก	3.60	0.42	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	3.33	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.23	0.50	มาก	3.04	0.66	มากที่สุด	3.40	0.42	มากที่สุด	3.07	0.19	มากที่สุด	3.15	0.55	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.25	0.80	มากที่สุด	2.99	0.55	มากที่สุด	3.60	0.65	มากที่สุด	3.14	0.48	มากที่สุด	3.15	0.68	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.03	0.57	มากที่สุด	3.15	0.55	มากที่สุด	3.30	0.45	มากที่สุด	3.00	0.00	มากที่สุด	3.09	0.52	มากที่สุด
5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตําแหน่ง	3.63	0.61	มากที่สุด	3.28	0.54	มากที่สุด	3.80	0.45	มากที่สุด	3.07	0.45	มากที่สุด	3.45	0.59	มากที่สุด
6. ด้านนโยบายของคํการและการบริหาร	3.65	0.49	มากที่สุด	3.44	0.47	มากที่สุด	3.00	0.61	มากที่สุด	3.21	0.39	มากที่สุด	3.48	0.51	มากที่สุด

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรรองคํการ บริหารส่วนตําลดคลองขุด อําเภอทําใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ตํากว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			ปริญญาโท			อื่น ๆ			ภาพรวม		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.53	มากที่สุด	3.50	0.50	มากที่สุด	3.70	0.27	มากที่สุด	3.71	0.39	มากที่สุด	3.61	0.49	มากที่สุด
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.50	0.53	มากที่สุด	3.31	0.57	มากที่สุด	3.60	0.65	มากที่สุด	3.07	0.19	มากที่สุด	3.39	0.54	มากที่สุด
9. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน	3.43	0.65	มากที่สุด	3.41	0.54	มากที่สุด	3.70	0.45	มากที่สุด	3.14	0.48	มากที่สุด	3.41	0.58	มากที่สุด
10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.38	0.52	มากที่สุด	3.41	0.64	มากที่สุด	3.30	0.45	มากที่สุด	3.00	0.00	มากที่สุด	3.34	0.54	มากที่สุด
11. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.43	0.52	มากที่สุด	3.46	0.41	มากที่สุด	3.30	0.57	มากที่สุด	3.36	0.38	มากที่สุด	3.43	0.46	มากที่สุด
12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.46	0.49	มากที่สุด	3.09	.046	มากที่สุด	3.10	0.42	มากที่สุด	3.07	0.19	มากที่สุด	3.25	0.48	มากที่สุด
13. ด้านสภาพในการทำงาน	3.51	0.69	มากที่สุด	3.52	0.53	มากที่สุด	3.60	0.42	มากที่สุด	3.50	0.41	มากที่สุด	3.52	0.58	มากที่สุด

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรรองคํการ บริหารส่วนตําลดคลองขุด อําเภอทําไหม จังหวัดจันทบุรี	ตํากว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			ปริญญาโท			อื่น ๆ			ภาพรวม		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
	14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.83	0.46	มากที่สุด	3.69	0.48	มากที่สุด	3.50	0.50	มากที่สุด	3.50	0.65	มากที่สุด	3.71	0.50
15. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	3.11	0.45	มากที่สุด	3.26	0.45	มากที่สุด	3.40	0.55	มากที่สุด	2.92	0.19	มากที่สุด	3.17	0.44	มากที่สุด
16. ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	3.33	0.64	มากที่สุด	3.33	0.53	มากที่สุด	3.30	0.44	มากที่สุด	2.79	0.70	มากที่สุด	3.28	0.61	มากที่สุด
ภาพรวม	3.48	0.34	มากที่สุด	3.31	0.24	มากที่สุด	3.45	0.33	มากที่สุด	3.16	0.19	มากที่สุด	3.37	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.30$) โดยมีการศึกษาค่าว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.34$) เป็นอันดับแรก รองลงมาการศึกษาปริญญาโท มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.32$) การศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.24$) การศึกษาอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.19$) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาในเชิงระดับ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	พนักงานส่วนตำบล			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ			อื่น ๆ			ภาพรวม		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.31	0.48	มากที่สุด	3.00	0.20	มาก	3.07	0.61	มาก	3.59	0.46	มากที่สุด	3.33	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.14	0.62	มาก	3.11	0.29	มาก	2.86	0.75	มาก	3.26	0.54	มากที่สุด	3.15	0.55	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.19	0.60	มาก	3.00	0.55	มาก	3.36	0.56	มากที่สุด	3.17	0.82	มาก	3.16	0.68	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.33	0.51	มากที่สุด	3.07	0.43	มาก	2.92	0.45	มาก	2.96	0.55	มาก	3.09	0.52	มาก
5. ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.50	0.57	มากที่สุด	3.32	0.54	มากที่สุด	3.21	0.64	มาก	3.53	0.63	มากที่สุด	3.45	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรรองคํการ บริหารส่วนตําบลคลองขุด อําเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	พนักงานส่วนตําบล			พนักงานจํางทั่วไป			พนักงานจํางตาม ภารกิจ			อื่น ๆ			ภาพรวม		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
	6. ด้านนโยบายของคํการและการบริหาร	3.19	0.46	มาก	3.39	0.45	มากที่สุด	3.79	0.27	มากที่สุด	3.67	0.52	มากที่สุด	3.48	0.51
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.37	มากที่สุด	3.64	0.46	มากที่สุด	3.21	0.64		3.70	0.52	มากที่สุด	3.60	0.49	มากที่สุด
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.52	0.60	มากที่สุด	3.14	0.36	มากที่สุด	3.50	0.58	มากที่สุด	3.39	0.54	มากที่สุด	3.39	0.54	มากที่สุด
9. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน	3.67	0.48	มากที่สุด	3.18	0.42	มากที่สุด	3.21	0.49		3.39	0.68	มากที่สุด	3.41	0.58	มากที่สุด
10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.40	0.56	มากที่สุด	3.07	0.33	มากที่สุด	3.36	0.75	มากที่สุด	3.44	0.54	มากที่สุด	3.35	0.54	มากที่สุด
11. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.36	0.45	มากที่สุด	3.39	0.45	มากที่สุด	3.57	0.35	มากที่สุด	3.46	0.52	มากที่สุด	3.42	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรรองคํการ บริหารส่วนตำบลสองชุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	พนักงานส่วนตำบล			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างตาม ภารกิจ			อื่น ๆ			ภาพรวม		
	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล	μ	σ	แปล ผล
	12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.10	0.41	มาก	3.21	0.38	มาก	3.00	0.29	มาก	3.46	0.55	มากที่สุด	3.25	0.48
13. ด้านสภาพในการทำงาน	3.50	0.45	มากที่สุด	3.68	0.42	มากที่สุด	3.79	0.27	มากที่สุด	3.39	0.75	มากที่สุด	3.52	0.58	มากที่สุด
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.52	0.54	มากที่สุด	3.68	0.54	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด	3.81	0.46	มากที่สุด	3.71	0.50	มากที่สุด
15. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	3.45	0.42	มากที่สุด	3.04	0.31	มาก	3.14	0.38	มาก	3.04	0.45	มาก	3.17	0.44	มาก
16. ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน	3.29	0.54	มากที่สุด	3.00	0.59	มาก	3.42	0.53	มากที่สุด	3.37	0.67	มากที่สุด	3.28	0.61	มากที่สุด
ภาพรวม	3.38	0.27	มากที่สุด	3.25	0.20	มากที่สุด	3.34	0.24	มากที่สุด	3.45	0.37	มากที่สุด	3.38	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37$ $\sigma = 0.30$) โดยมีตำแหน่งอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.45$ $\sigma = 0.37$) เป็นอันดับแรก รองลงมาตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37$ $\sigma = 0.27$) ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.33$ $\sigma = 0.24$) ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25$ $\sigma = 0.20$) ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับ พบว่า บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 สรุปผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล คลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการทำงาน
1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน	แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี รวม 16 ด้าน โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ทั้งหมดจำนวนทั้งสิ้น 69 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยทั่วไปกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36-45 ปี มากที่สุด จบการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี เป็นพนักงานประเภทอื่น ๆ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดดังนี้ บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพในการทำงาน มีอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมากที่สุดแต่ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร

ส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุดที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุนันทา สุขเลิศ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับการศึกษาวรรณญา เดิมกิจธนสาร (2555) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษามลฤดี เย็นสบาย (2557) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่องท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องท่านสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของวรวิญญา เดิมกิจชนสาร (2555) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวมรวม อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องงานที่ผู้บังคับบัญชายอมรับและยกย่องผลงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องท่านได้รับการยอมรับนับถือในการทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของภิญโญ รัชดาจ้าย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโปรงน้ำร้อนจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวมรวม อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำหายและน่าสนใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับองค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของชยากร รัตนธรรม (2556) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรีด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวมรวม อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

อยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของธรรมนุญ ศิริเจริญธรรม (2556) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่องท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นในการทำงานอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของสุนันทา สุขเลิศ (2553) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่ององค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องท่านสามารถนำนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลมาปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของมลฤดี เย็นสบาย (2557) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายองค์กรและการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่องเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความสามัคคีกันดีไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของมลฤดี เย็นสบาย (2557) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่องท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงกับอนาคตของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่อง

ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของมลฤดี เชนสบาย (2557) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนมีพื้นที่ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของศุภกิจ จินดาพรรณ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรีผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

1.10 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของธรรมนุญ ศิริเจริญธรรม (2556) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก

1.11 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่องผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เจอปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพ และให้เกียรติ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของวลัยพร สันตานนท์ (2555) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงที่สุด

1.12 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับ

มากที่สุด ส่วนเรื่องผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษาของภินันท์ รัชดาจ้าย (2555) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อนบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

1.13 ด้านสภาพในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่องงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สุจริตมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องท่านมีความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับการศึกษาของมลฤดี เย็นสบาย (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.14 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่องสถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัยไม่ไกล อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของมลฤดี เย็นสบาย (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด

1.15 ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องหัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง อยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องหัวหน้างานมีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาในองค์กรเป็นไปตามลำดับขั้นอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับการศึกษาของมลฤดี เย็นสบาย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก

1.16 ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนเรื่อง ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับการศึกษาของรัตนภรณ์ สิงห์จันทร์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล คลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของวรัญญา เดิมกิจชนสาร (2555) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง ท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าเพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันเพราะไม่ว่าเพศหญิงหรือชาย ต่างก็มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ในแต่ละ ตำแหน่งเหมือนกัน ผลการศึกษาแรงจูงใจจึงออกมาไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ สิงห์จันทร์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานนั้นต้องมี วุฒิตามที่ระเบียบราชการกำหนด ซึ่งทำให้วุฒิการศึกษานั้นเป็นวุฒิที่ใกล้เคียงกัน ต่างกัน เพียงสถาบันการศึกษาเท่านั้น จึงทำให้ผลการศึกษาแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบล ฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติของบุคลากรเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน ซึ่งใน ความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าบุคลากรระดับการศึกษาแตกต่างกันของบุคลากร และ ความรับผิดชอบแต่ละงาน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มี ประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าประเภทตำแหน่งของบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรที่ความสนใจในการทำงาน และความเอาใจใส่ในการทำงานที่แตกต่างกันจึงมีผลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล คลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมากแต่พิจารณา การดำเนินงานและการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และนำไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จึงต้องมีการปรับปรุงการทำงานรายด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยที่น้อยมา ทำการแก้ไขใน ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบในงานผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการทำงานที่ชัดเจน และบทลงโทษสำหรับคนที่ขาดความรับผิดชอบในการทำงานที่แน่นอน
2. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายมอบงานที่มีลักษณะงานที่มีความท้าทายของแต่ละตำแหน่งที่แตกต่างกันไปตามมาตรฐานตำแหน่ง
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายในการยกย่องบุคลากรในองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการที่ได้รับมอบหมาย

เหตุผลข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อที่จะทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองขุด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทให้กับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อจะทำให้งาน ที่ออกมามีประสิทธิภาพผลตามที่หน่วยงานได้ตั้งเป้าหมายไว้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านความรับผิดชอบในงานเน้นความสำคัญในการทำงานที่แต่ละตำแหน่ง และให้ รายงานการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรายเดือนเพื่อให้ผู้บริหารตรวจสอบ จะได้มีการปรับปรุงแก้ไขในคราวต่อไปให้ดีขึ้นครั้งก่อน

2. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจเน้นงานของตำแหน่งที่เป็นลักษณะของงานเอกสารว่ามีความถูกต้องตามระเบียบหรือกฎหมายปฏิบัติหรือไม่

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือเน้นการทำงานของบุคลากรที่กล้าเข้าให้สำเร็จตามกำหนดและมีรางวัลความสำเร็จเพื่อจะได้มีกำลังใจในการทำงาน หรือยกย่อง ชื่นชม

เหตุผลข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เกิดศักยภาพในการทำงาน ทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นประโยชน์ต่อราชการให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2558 ก). *กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2558 ข). *รูปแบบและโครงสร้างปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาระบบ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กาญจนา ตรีรัตน์. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จกกลณี เจริญสุข. (2541). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วี.พีรินทร์ (1991).
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). *แรงจูงใจและการจูงใจสร้างปาฏิหาริย์*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้ากรุ๊ป.
- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2555). *ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมือง นครราชสีมา*. ปริญญานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ชยากร รัตนธรรม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชาติ โชติเสน. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉันทฐา กริธีรัญ. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ฝ่ายเอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธรรมบุญ ศิริเจริญธรรม. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลม่น อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรหทัย ณรงค์แสดง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บรรจบ สมอาษา. (2550). *แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย บูรพา.
- บุษบา เชิดชู. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอ ขลุง จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาภรณ์ ขุนจิต. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขต จันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณา สีนรूपัน. (2546). *แรงจูงใจในการทำงานและบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของ ผู้ที่ใช้วิชาชีพบัญชีในหน่วยงานราชการ และหน่วยงานเอกชน ในอำเภอเมืองลำพูน*. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผาสุก จิตนาวาสาร. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. (2537). *ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอน 84 ก.* เข้าถึงได้จาก <http://eaneo.nesdb.go.th/pdf/>
- ภินันท์ รัชตาจ้าย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มลลิตี เย็นสบาย. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2541). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รังสิมา เหลืองอ่อน. (2549). *ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนภรณ์ สิงห์จันทร์. (2555). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลือชัย วงษ์ทอง. (2550). *ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยคอมพิวเตอร์ เพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนิดา ประดิษฐ์. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชลบุรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรัญญา เดิมกิจชนสาร. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วลัยพร สันตานนท์. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริพงษ์ ฤดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2551). *แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. เชียงใหม่: อนุชพรินต์ติ้ง.
- ศุภกิจ จินดาพรรณ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาอำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม, การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- สรยา มหากณานนท์. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). *คู่มือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุนันทา สุขเลิศ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี พันธุมณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ไชยโหม เอ็ดดิเคด.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2546). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1966). *The Achieving society*. Princeton, NJ.: D. Van Nostrand Company.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด

อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำไปใช้ ประโยชน์เพื่อการวิจัยในเชิงวิชาการเท่านั้น

3. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีเท่านั้น

4. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และรายได้

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด

อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย \surd ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงและโปรดตอบคำถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

- | | | |
|------------------|--|--|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> 1. ชาย | <input type="checkbox"/> 2. หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 25 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 25-35 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 3. 36-45 ปี | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป |
| 3. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี |
| | <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> 4. อื่น ๆ |
| 4. ประเภทตำแหน่ง | <input type="checkbox"/> 1. พนักงานส่วนตำบล | <input type="checkbox"/> 2. พนักงานจ้างทั่วไป |
| | <input type="checkbox"/> 3. พนักงานจ้างตามภารกิจ | <input type="checkbox"/> 4. อื่น ๆ |

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด
อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องที่กำหนดไว้ ซึ่งท่านเห็นว่าตรงกับแรงจูงใจของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

แรงจูงใจในการทำงานบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตาม วัตถุประสงค์				
2. ท่านสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทัน กำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ				
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับและยกย่องผลงานที่ท่านปฏิบัติ				
4. ท่านการได้รับการยอมรับนับถือในการทำงานขององค์กร ให้ประสบความสำเร็จ				
ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ				
5. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ				
6. งานที่ท่านปฏิบัติความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับองค์กร				
ด้านความรับผิดชอบในงาน				
7. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่				
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด				
ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง				
9. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นในการทำงานอย่าง ยุติธรรม				
10. ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม				

แรงจูงใจในการทำงานบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร				
11. องค์กรบริหารส่วนตำบลได้กำหนดนโยบายและ แนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรไว้ชัดเจน				
12. ท่านสามารถนำนโยบายขององค์กรบริหารส่วนตำบล มาปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ				
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
13. เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความสามัคคีกันดีไม่มีการ แบ่งพรรคแบ่งพวก				
14. ท่านทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี				
ด้านความมั่นคงในการทำงาน				
15. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงกับอนาคตของตนเอง				
16. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ				
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน				
17. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนมีพื้นที่ ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม				
18. มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน				
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ				
19. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถและคุณธรรม				
20. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานที่ปฏิบัติ				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
21. ผู้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพ และให้เกียรติ				

แรงจูงใจในการทำงานบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองขุด อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย มากที่สุด (4)	เห็นด้วย มาก (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
22. ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา เจอปัญหาในการทำงาน				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
23. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา				
24. ผู้บังคับบัญชารับฟังช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีกำลังใจในการทำงาน				
ด้านสภาพในการทำงาน				
25. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สุจริตมีเกียรติและได้รับ การยอมรับในสังคม				
26. ท่านมีความรู้ศึกษากฎมีใจในอาชีพที่ทำอยู่ในขณะนี้				
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว				
27. สถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัยไม่ไกล				
28. ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน				
ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน				
29. หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และปกครอง				
30. หัวหน้างานมีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาใน องค์กรเป็นไปตามลำดับชั้นอย่างชัดเจน				
ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน				
31. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
32. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร				

*****ขอขอบคุณทุกท่านที่ร่วมตอบแบบสอบถาม*****