

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนทฤษฎีวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก
 - 1.2 ทฤษฎีความต้องการตามแนวคิดของอับบราฮัม มาสโลว์
 - 1.3 ทฤษฎีความพึงพอใจของกิลเมอร์
 - 1.4 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม
 - 1.5 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์
 - 1.6 ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer
 - 1.7 ทฤษฎีการจูงใจของพอลเตอร์และลอว์เลอร์
2. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

ซูทคิ์ เจนประโคน (2541, หน้า 8) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

สมพร สุทัศนีย์ (2542, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ พฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กร ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ กระตือรือร้นในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ

เสนาะ ตีเขาว์ (2543, หน้า 208) ให้ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรม และมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละ

ไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้น การจูงใจจึงประกอบด้วยความต้องการ (Needs) พลัง (Force) ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 138) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้ก้าวหน้า แรงจูงใจจะทำให้บุคคลเลือกพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เหมาะสมที่สุด ในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากสภาพในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

ชาญศิลป์ วาสนุญา (2546, หน้า 24) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะบุคลิกภาพ และการศึกษา

ฐนิตา ปัตตานี (2546, หน้า 12) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลัง เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

ทวีวรรณ อินดา (2546, หน้า 7) กล่าวถึงแรงจูงใจ หมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำการกิจหรืองานนั้นของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้ว การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางพฤติกรรม และความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

อนิวัช แก้วจันท (2550, หน้า 206) ได้อธิบายไว้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างแรงขับหรือผลักดันเพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน และพฤติกรรมในการทำงานนี้ เกิดจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่าง ๆ จากภายในและภายนอกตัวบุคคล

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เกิดขึ้นมากมาย และแตกต่างกันตามกรอบแนวคิดที่ยึดถือ ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959) ทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation-Hygiene Theory”

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คน ก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจ และมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ที่แตกต่างกัน มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดี และมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ ก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงาน กับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัท และการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบ โดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยเกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (Hygiene or Maintenance Factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้ เพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ ต้องการสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียว ย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไป ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ อาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ และการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คน และจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ในการแก้ไขปัญหารื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้น และมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานเสียใหม่ ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก

ทฤษฎีความต้องการตามแนวคิดของอับราฮัม มาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow, 1954, pp. 346-348) เรียกว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งเป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานและมีความเชื่อว่า การตอบสนองความต้องการเพื่อจูงใจให้คนตั้งใจทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการซึ่งความต้องการของมนุษย์ เป็นลักษณะลำดับขั้นจากความต้องการในระดับต่ำไปยังระดับสูง โดยมี 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดหรือความจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการในเรื่องปัจจัย 4
 2. ความต้องการทางด้านความมั่นคง ปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ความเจ็บป่วย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ และความมั่นคงในการทำงาน
 3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) โดยทั่วไป มนุษย์ชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม จึงอยากเข้าสังคมและอยากให้คนอื่นยอมรับนับถือว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มหรือของสังคม
 4. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ หรือมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs or Recognition) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ความอยากเด่น อยากดัง อยากมีชื่อเสียง เป็นต้น
 5. ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดในชีวิตที่ต้องการให้ชีวิตประสบความสำเร็จทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เช่น บางคนต้องการเป็นนายกรัฐมนตรีหญิง บางคนต้องการเป็นรัฐบุรุษ เป็นต้น
- สรุป ทฤษฎีลำดับความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้นของมนุษย์ มีความสำคัญไม่เท่ากัน โดยคนแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละลำดับขั้นที่เกิดขึ้นตามความรุนแรงในแต่ละช่วงเวลาและตามความต้องการตั้งแต่ขั้นที่ 1-5 จะมีความรุนแรงต่อตัวบุคคลมากขึ้นเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการสนองตอบความต้องการในลำดับขั้น ๆ ที่ผ่านมา

ทฤษฎีความพึงพอใจของกิลเมอร์

กิลเมอร์ (Gilmer, 1971, pp. 380-384) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการดำเนินงานในการทำงานของหน่วยงาน
4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำวันที่ได้รับ และรายได้ที่จ่ายค่าตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

6. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน

7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กัน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

8. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ เหมาะกับการทำงาน

9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการที่อยู่อาศัย และค่ารักษาพยาบาล

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม

วรูม (Vroom, 1964 อ้างถึงใน วัชริน สีนธวานนท์, 2546, หน้า 21) มีต้นกำเนิดจากแนวความคิดทางจิตวิทยา ซึ่งได้รับความนิยม นำมาศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจอย่างแพร่หลายมาก ทฤษฎีนี้เป็นการอธิบายเป้าหมายของบุคคล การเลือก และความคาดหวังตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขว่า บุคคลจะต้องรู้ว่าตนเองต้องการได้รับสิ่งใดจากการปฏิบัติงาน โดยแนวคิดของทฤษฎีเริ่มจากการเกิดแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้คุณค่า (Valence) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrument) และ 3) ความคาดหวัง (Expectancy) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับองค์ประกอบทั้งสาม สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

แรงจูงใจ = การรับรู้คุณค่า X ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ X ความคาดหวัง

การรับรู้คุณค่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ เช่น หากบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ ผลที่ได้รับอาจได้เลื่อนสองขั้น (ในระบบราชการ) แต่เนื่องจากสิ่งที่ได้เป็นเพียงเงินเดือนขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งบุคคลนั้นรู้สึกว่าได้ประโยชน์อะไรเพิ่มจากเงินจำนวนนั้น แสดงว่าการรับรู้คุณค่าของบุคคลนั้นต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ที่ผลสำเร็จของงาน (ผลตอบแทนอันดับแรก) จะทำให้ได้รับผลตอบแทนอันดับต่อไป เช่น บุคคลไม่เชื่อว่าหากตนเองปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบสูง จะมี การบันทึกประวัติที่ดีแล้วทำให้ได้รับเงินเดือนขึ้นหรือได้รับหน้าที่สูงขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ในบุคคลนี้จึงต่ำ

ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลว่า หากมีความพยายามในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของงาน เช่น หากบุคคลเชื่อว่าหากตนเองปฏิบัติงาน

อย่างมีความรับผิดชอบสูง จะมีการบันทึกประวัติที่ดี (ผลสำเร็จจากการทำงานในระดับหนึ่ง) ซึ่งจะ
ทำให้บุคคลนั้นมีความคาดหวังต่อการทำงานสูง

สรุป ทฤษฎีความคาดหวัง การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้น จะต้องเข้าใจ
กระบวนการทางความคิดและรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ
เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น หรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดง
พฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้น เมื่อเขาคิดว่า
การกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขาพึงพอใจ

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

เมอร์เรย์ (Murray, 1938 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 117) ได้กล่าวว่า
ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ ไม่ได้เรียงลำดับชั้นความต้องการเหมือนมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎี
ของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือ
หลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ส่วนทฤษฎีของมาสโลว์ไม่สามารถอธิบายได้ตาม
ทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งหนึ่ง
สิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการมี
ความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพล
เหนือผู้อื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer

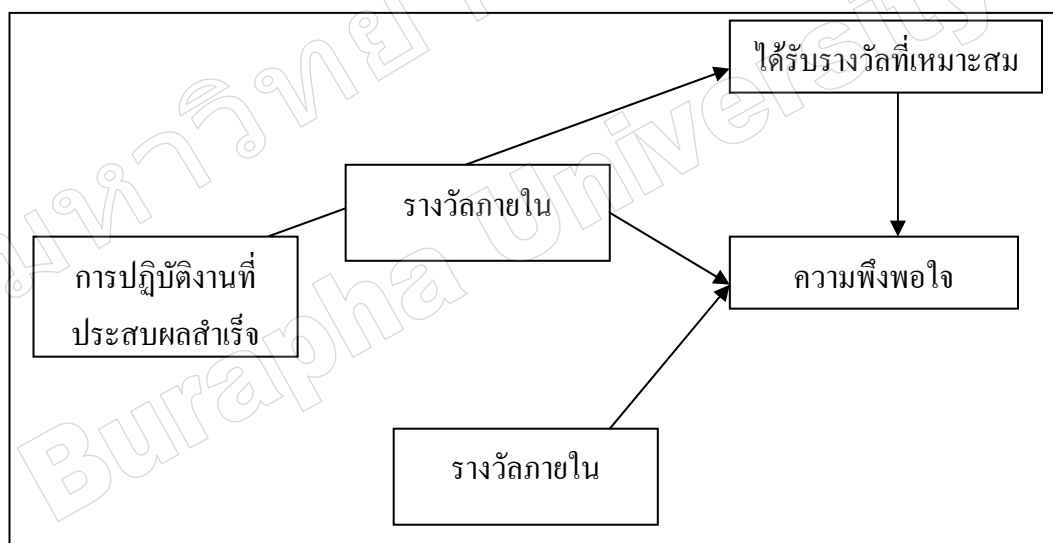
อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969, pp. 142-175) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ
คือ

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence: E)
เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต
ความต้องการทางวัตถุดิบเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวก
ในการทำงาน เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness: R) คือ ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น
ในการทำงาน ต้องการเป็นพวกได้รับความยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน
ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สามารถทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย

ทฤษฎีการจูงใจของพอลเตอร์และลอว์เลอร์

พอลเตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler, 1968, p. 22) ทฤษฎีนี้ ชื่อว่า An Integrated of Motivation ทฤษฎีนี้ ได้ปรับปรุงจากแนวคิดของวูม ในเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน โดยเขาเห็นว่า การปฏิบัติงานนั้น ย่อมก่อให้เกิดรางวัล หรือผลตอบแทน จึงเป็นที่มาของสมมติฐานของทฤษฎี คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน นั่นคือ ระดับความพึงพอใจ เป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน และจำนวนรางวัลที่ได้รับจริงกับการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของรางวัลนั้น ซึ่งในขณะเดียวกันระดับความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจะมีผลย้อนกลับต่อการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก	1. ปัจจัยจูงใจ 1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1.4 ความรับผิดชอบ 1.5 ความก้าวหน้า 2. ปัจจัยค้ำจุน 2.1 เงินเดือน 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 2.4 สถานะของอาชีพ 2.5 นโยบายและการบริหารงาน 2.6 สภาพการทำงาน 2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว 2.8 ความมั่นคงในการทำงาน 2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา
ทฤษฎีความต้องการตามแนวคิดของอับบราฮัม มาสโลว์	แบ่งความต้องการออกเป็น 5 ชั้น 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย 2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย 3. ความต้องการทางด้านสังคม 4. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ หรือมีเกียรติยศชื่อเสียง 5. ความต้องการได้รับความสำเร็จ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
ทฤษฎีความพึงพอใจของกิลเมอร์	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ แบ่งออกเป็น 10 ด้าน 1. ความมั่นคงปลอดภัย 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3. การจัดการ 4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน 5. ลักษณะงานที่ทำ 6. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม 7. การติดต่อสื่อสาร 8. สภาพการทำงาน ทำงาน 9. ลักษณะทางสังคม 10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ
ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม	แรงจูงใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 1. การรับรู้คุณค่า 2. ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ 3. ความคาดหวัง แรงจูงใจ = การรับรู้คุณค่า + ความสัมพันธ์ระหว่าง การกระทำกับผลลัพธ์ + ความคาดหวัง
ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์	แบ่งความต้องการออกเป็น 4 ชั้น 1. ความต้องการความสำเร็จ 2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ 3. ความต้องการอิสระ 4. ความต้องการมีอำนาจ
ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer	แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ 1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ 2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ 3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ทฤษฎีแรงจูงใจ	
ทฤษฎีการจูงใจของฟอลเตอร์และลอว์เลอร์	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน 1. การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ 2. รางวัลภายใน 3. ได้รับรางวัลที่เหมาะสม 4. ความพึงพอใจ 5. รางวัลภายนอก

สรุป ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ เฮอส์เบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959) โดยจำแนกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยจำแนกเป็นตัวแปรตามได้ทั้งหมด 14 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน

1. เงินเดือน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
4. สถานะของอาชีพ
5. นโยบายและการบริหารงาน
6. สภาพการทำงาน
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
8. ความมั่นคงในการทำงาน
9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลฉนวน อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไว้เป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

1. มาตรา 50 ภายใต้งบบังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- 1.1 รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 1.2 ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- 1.3 รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 1.4 ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 1.5 ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 1.6 ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 1.7 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 1.8 บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 1.9 หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผล การปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

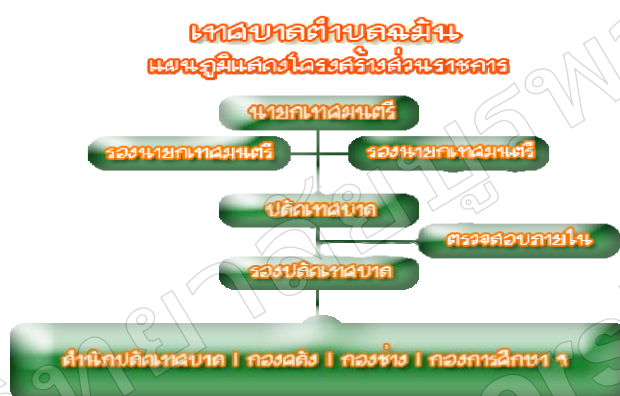
2. มาตรา 51 ภายใต้งบบังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- 2.1 ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 2.2 ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 2.3 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 2.4 ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 2.5 บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 2.6 ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- 2.7 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 2.8 ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

2.9 เทศพาณิชย์

ประวัติความเป็นมา

แต่ก่อนนั้น มีป่าไม้สมบูรณ์เป็นแหล่งที่อยู่ของสัตว์ป่ามากมาย เป็นที่ที่พวกพรานป่าชอบมาล่าสัตว์ โดยเฉพาะเนื้อสัตว์ เลยเรียกกันว่า “ทุ่งสัตว์” ซึ่งต่อมาได้แปลงเป็น “ฉนวน” ซึ่งเดิมทีนั้น อยู่ในพื้นที่ตำบลปิลั้ว ต่อมาแยกเป็นตำบลฉนวน ประชาชนนับถือศาสนาพุทธ ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอมะขาม ประกอบด้วย 9 หมู่บ้าน



ภาพที่ 3 แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ

สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง เทศบาลตำบลฉนวน มีที่ทำการตั้งอยู่เลขที่ 4 หมู่ที่ 5 ตำบลฉนวน อยู่ห่างจากถนนลาดยาง เติมพระเกียรติ ร. 9 ประมาณ 1.5 กิโลเมตร และห่างจากที่ว่าการอำเภอมะขามประมาณ 15 กิโลเมตร ทางทิศเหนือของอำเภอมะขาม

อาณาเขต เทศบาลตำบลฉนวน มีพื้นที่อยู่ในเขตการดูแลเกือบครอบคลุมทั้งตำบลมาบยางพร โดยมีอาณาเขตติดต่อทิศทางต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลตะเคียนทอง อำเภอมะขาม และตำบลทับไทรอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลปิลั้ว อำเภอมะขาม และตำบลมะขาม อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลปิลั้ว อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลวังแซ้ม อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

เนื้อที่ เทศบาลตำบลฉนวน มีเนื้อที่ประมาณ 86.5 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 54,062.5 ไร่
ดังนี้

หมู่ที่ 1	บ้านพญาบน	มีเนื้อที่	1,875	ไร่
หมู่ที่ 2	บ้านฉนวน	มีเนื้อที่	2,500	ไร่
หมู่ที่ 3	บ้านฉนวน	มีเนื้อที่	2,187.50	ไร่
หมู่ที่ 4	บ้านคลองโป่ง	มีเนื้อที่	3,125	ไร่
หมู่ที่ 5	บ้านคลองชัน	มีเนื้อที่	2,500	ไร่
หมู่ที่ 6	บ้านคลองปรือ	มีเนื้อที่	5,625	ไร่
หมู่ที่ 7	บ้านตะบักเตี้ย	มีเนื้อที่	13,125	ไร่
หมู่ที่ 8	บ้านทุ่งพล	มีเนื้อที่	13,750	ไร่
หมู่ที่ 9	บ้านสระโอง	มีเนื้อที่	9,375	ไร่

ภูมิประเทศ ส่วนใหญ่ภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม และมีเนินเป็นบางส่วน และมีลำธารไหลผ่าน พื้นที่ติดกับเชิงเขา คือ หมู่ที่ 7 และหมู่ที่ 8

จำนวนหมู่บ้าน มีหมู่บ้านจำนวน 9 หมู่บ้าน อยู่ในเขตเทศบาลตำบล เต็มทั้งหมู่บ้าน
จำนวน 9 หมู่บ้าน

ประชากร ตำบลฉนวน มีประชากรทั้งสิ้น 4,029 คน แยกเป็นชาย 2,072 คน หญิง 1,975 คน
มีความหนาแน่นเฉลี่ย 47 คน/ ตารางกิโลเมตร

วิสัยทัศน์ การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจดี แหล่งน้ำเพียงพอ ไม่มีโรคภัย มีความรู้ทันสมัย
สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ

พันธกิจ

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
2. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
3. จัดให้มีแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และน้ำ เพื่อการเกษตรที่เพียงพอ
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. ส่งเสริมการศึกษา
6. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

จุดมุ่งหมายการพัฒนา

1. การคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ มีความสะดวกรวดเร็ว
2. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียง
3. ประชาชนมีน้ำอุปโภค บริโภค และน้ำ เพื่อการเกษตรที่เพียงพอ

4. ประชาชนมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ และโรคติดต่อ
5. ช่องทางการรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มขึ้น
6. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ
7. ประชาชนอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีและมีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น
8. ประชาชนได้รับการบริการอย่างทั่วถึง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คันทร แสงศรีจันทร์ (2550, บทคัดย่อ) การศึกษาโดยอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู จำนวนทั้งสิ้น 111 คน

ผลการศึกษา สามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลบ้านคูได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคูเห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภาพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบล จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาอุปสรรคและหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมกับความเป็นจริง มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีสมมติฐานว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การศึกษานี้ ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลตำบลทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 501 คน ใช้แบบสอบถามเป็น

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยของ Frederick Herzberg เป็นกรอบในการศึกษาข้อมูลที่ได้รับได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ช่วยในการประมวลผล โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติ t-test, F-test เป็นสถิติในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บุญทิพย์ ฐานวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกรงปินาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษามีดังนี้ บุคลากรเทศบาลตำบลส่วนใหญ่เห็นว่าทุกปัจจัยมีผลต่อแรงจูงใจระดับสูง พิจารณาตามปัจจัยของ Herzberg พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ พิจารณาตามปัจจัยค่าจูนพบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กันในการทำงานตามลำดับ

ลือชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำหนาว จังหวัดร้อยเอ็ด การศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบด้านปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำหนาว จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้ F-test (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวงโดยรวมและจำแนกตามประเภท บุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวงที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียงได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ควรให้เป็นไปตามเกณฑ์และมีความยุติธรรม ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถ ไม่ใช่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และต้องการได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ

วรศักดิ์ ลือชาคำ (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตำบลคลองลานพัฒนาอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร ได้แก่ พนักงานและลูกจ้าง รวมจำนวน 53 คน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลข้อมูลนั้น โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับลูกจ้าง มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 3-7 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร และมีเงินรายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 7,000-10,000 บาท ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า 1) แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขวิทยาของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และแรงจูงใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานภาพ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านสภาพภาพการทำงาน โดยภาพรวมสรุปได้ว่าปัจจัยด้านสุขวิทยามีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง 2) แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก จะเห็นได้ว่าโดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านสุขวิทยา และปัจจัยด้านแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ชูยศ ศรีวรจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจต่อผล การปฏิบัติงาน โดยกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ

การทำงานในรอบปีที่ผ่านมา และในรอบปีต่อไป 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ การศึกษาค้างนี้ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ โดยตัวอย่างใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรของท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 18 แห่ง ๆ ละ 6 คน รวม 108 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมาก จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

ดริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษา เรื่ององค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษากลุ่มประชากร คือ พนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำนวน 185 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่าการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) และความแปรผันร่วม (MANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001-12,000 บาท มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป และทำงานอยู่ในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง และพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และ ลำดับรองลงมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับ

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวมมีความตั้งใจในระดับมาก

สมมติฐาน พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน คือ 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ 3) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 5) สภาพการทำงานมีความแตกต่างกันตามเทศบาลที่ปฏิบัติงาน อายุ เพศ และตำแหน่งในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ .05 ยกเว้นรายได้และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มเป้าหมายของการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานปรากฏดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 35-40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญาตรี/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามรายได้

พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นและพนักงานที่จ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี และ 3-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่อยากให้ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลักระเบียบกฎหมายในการบริหารงานบุคคล ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าการมีปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่ดีสำหรับพนักงาน แต่เนื่องจากบุคลากรทำงานกับนักการเมืองส่วนท้องถิ่น ซึ่งขาดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มุ่งมั่นแต่ผลประโยชน์ส่วนตน และในการบริหารงบประมาณก็เป็นอุปสรรคต่อการมีประโยชน์จูงใจเหมือนกันซึ่งบางครั้งบุคลากรมีความรู้สึกไม่มั่นคงกับอาชีพ แม้แต่เรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน บางแห่งสภาพคล่องไม่มีหรือไม่พอจ่ายในบางปี

ศุภชาติ ธาตุบุรมย์ (2553, บทคัดย่อ) องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ในการให้บริการประชาชน การดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ปัจจุบัน พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กรหลายประการ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน และขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบลต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 266 คน ประกอบด้วย ข้าราชการส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างส่วนตำบล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .84 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา เห็นว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรู้สึกละอาย ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษา และอายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกัน

ดวงกมล อุบลศรี (2554, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา กลุ่มประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีจำนวนทั้งหมด 184 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Chi-square, Kendall's โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ประชากรในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน จำนวน 76 คน แยกเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ 30 คน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง 46 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ผลการศึกษาประชากรทั้งหมด 184 คน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 35.9 และมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 68.5 จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อยู่ระหว่าง 4-6 ปี ร้อยละ 31 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 45.7 และมีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 52.2 ด้านตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 59.2 และสังกัดกองช่าง ร้อยละ 36.4 ลักษณะส่วนบุคคลที่ด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งหน่วยงานภายในที่สังกัดอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจใน

การทำงานที่ไม่แตกต่าง ส่วนความแตกต่างด้านจำนวนปีที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยากับความสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเชิงจิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ความแตกต่างด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา เงินเดือน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ด้านตำแหน่งหน่วยงานภายในที่สังกัดอยู่ จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

กนิษฐ์ รัชดาชัย (2555, บทคัดย่อ) การวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปงน้ำร้อน” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปงน้ำร้อน ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปงน้ำร้อน ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปงน้ำร้อนในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Mean)

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปงน้ำร้อน ภาพรวมรายด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมรายด้านต่าง ๆ อันดับแรก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน, นโยบายและการบริหารงาน, อันดับสุดท้าย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปงน้ำร้อนในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปงน้ำร้อน ที่มีเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน