

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ภัศราภรณ์ หลงนิยม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน


วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

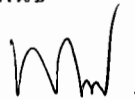
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

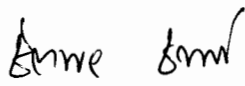
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ ภัศราภรณ์ หลงนิยม จบนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

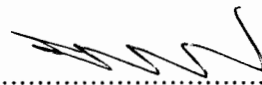
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

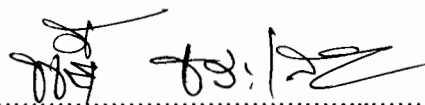
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

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

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะตัน)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

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

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน กรรมการที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจแก้ไขและวิจารณ์ งานนิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว รวมทั้งพี่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแต่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ภัศราภรณ์ หลงนิยม

56930111: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ พนักงาน/ เทศบาลตำบลเขาบายศรี

ภัทรภรณ์ หลงนิยม: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี

อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี (MOTIVATION AT WORK OF EMPLOYEES OF KHAO BAI SI SUB-DISTRICT MUNICIPALITY OF THA MAI DISTRICT IN CHANTHABURI PROVINCE)

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พรเทพ นามกร, รป.ม. 115 หน้า, ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 51 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรีภาพรวมอยู่ในระดับมาก แบ่งเป็นมากที่สุด 2 ด้าน คือ สถานะของอาชีพและความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบาย และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและการปกครอง ระดับน้อย 3 ด้านคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านรายได้ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรีจำแนกเป็น เพศ อายุ การศึกษา และรายได้ พบว่า ด้านเพศ พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ด้านการศึกษา พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน และด้านรายได้ พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

56930111: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION AT WORK/ EMPLOYEES/ KHAO BAI SI SUB-DISTRICT  
MUNICIPALITY

PASSARAPORN LONGNIYOM: MOTIVATION AT WORK OF EMPLOYEES OF  
KHAO BAI SI SUB-DISTRICT MUNICIPALITY OF THA MAI DISTRICT IN  
CHANTHABURI PROVINCE. ADVISOR: PORNTHEP NAMAKORN, M.P.A. 115 P. 2015.

The research had objectives to study to what extent was motivation at work of employees of Khao Bai Si Sub-district Municipality of Tha Mai District in Chanthaburi Province and to compare the motivation at work of employees categorized by gender, age, education level and income. The population for the study consisted of 51 employees. The instrument used for data collection was questionnaires. Descriptive statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, standard deviation and compare mean

The findings revealed that employees of Khao Bai Si Sub-district Municipality of Tha Mai District in Chanthaburi Province had high level of motivation at work. In fact, the status of the occupation and privacy were two aspects that were perceived at the highest level. The other 11 aspects which were perceived at the high level included success at work, recognition, job characteristics, responsibility, policy and management, interpersonal relationship within the organization, work stability, environment at work, the relationship with both supervisors and subordinates and chain of command. The other three aspects that were perceived at the low level included the advances in the career path, income, and the opportunity to progress in the future. From the comparison of motivation at work of employees categorized by gender, age, education level and income, it was found that not only employees with different gender but also employees with different age had no difference in motivation at work. However, employees with different education level and income had difference in motivation at work.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	7
ข้อมูลเบื้องต้นของเทศบาลตำบลเขาบายศรี.....	26
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลเขาบายศรี.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การทดสอบเครื่องมือ.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	46
เกณฑ์การแปลผล.....	47

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	48
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	48
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.....	50
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน เทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.....	67
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
สรุปผลการวิจัย.....	86
อภิปรายผลการวิจัย.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	106
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	113

## สารบัญญัตราง

ตารางที่

	หน้า
1 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	20
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	48
3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน.....	50
4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการ ได้รับการยอมรับ.....	51
5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ.....	52
6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ.....	52
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	54
8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบาย และการบริหาร.....	55
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน.....	56
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคง ในการทำงาน.....	57



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	58
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านรายได้.....	59
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต.....	60
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด.....	61
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา.....	62
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสถานะของอาชีพ.....	63
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว.....	64
18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	65
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม จำแนกตามรายด้าน.....	66

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ.....	67
21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ.....	71
22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้.....	81

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
20	กระบวนการเบื้องต้นเกิดแรงจูงใจ.....	10
3	ลำดับชั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์.....	16
4	แผนที่เทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.....	29

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์กรจะต้องมีทิศทาง มีวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน การกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร จึงเป็นส่วนสำคัญที่สุด บุคลากรในองค์กรนั้นจะต้องร่วมกันดำเนินการเพื่อสร้างการยอมรับภายใน ให้เกิดขึ้นและร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2543, หน้า 5) ระบบราชการเป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดิน ทำหน้าที่แปรนโยบายของฝ่าย การเมืองให้เกิดผลในทางปฏิบัติ รวมทั้งการรักษากฎระเบียบ กติกาต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผล ในการทำงาน และมีความเป็นธรรมในสังคม (ดาริกา ศรีพระจันทร์, 2553, หน้า 1)

มนุษย์นั้น เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะที่แตกต่างกัน การที่องค์กรจะสามารถนำศักยภาพในแต่ละบุคคล ออกมาได้อย่างเต็มที่นั้น ย่อมต้องใช้กลยุทธ์จิตวิทยาหรือต้องใช้แรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจมีความจำเป็น และสำคัญกับองค์กรต่าง ๆ ทุกองค์กร เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ มนุษย์เพื่อไปสู่เป้าหมาย วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547, หน้า 7) กล่าวว่า พฤติกรรมที่กระทำออกมา ของบุคคลนั้น เป็นพฤติกรรมที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความตั้งใจ จึงมีผลต่อผลผลิตและผลลัพธ์ที่เป็นบวก ดังนั้น การนำทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรอันมีค่าและมีศักยภาพที่สุดในหน่วยงานมาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นต้องมีการใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงาน ในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถอยู่รอดได้ ในภาวะการณ์เศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง ต้องนำกลยุทธ์การบริหารต่าง ๆ มาใช้ รวมทั้ง ต้องมีการปรับตัว ทั้งนี้เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ สุรัตน์ สังวาลย์ (2541, หน้า 2) กล่าวไว้ว่า “การจูงใจให้บุคลากรทำงาน เป็นการโน้มน้าวให้บุคลากรมีความรู้สึก ผูกพัน มีความพึงพอใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความศรัทธา ทุ่มเทก่าร่างกาย กำลังใจ และ กำลังสติปัญญาเพื่องานและหน่วยงาน เพื่อให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จต่อไป” อย่างไรก็ตาม บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจและการจูงใจ ที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งจูงใจจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของผลงาน ฉันทฐา กริหิรัญ (2550, หน้า 1) กล่าวว่า ถ้าหาก หน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิด ขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งตระหนกอยู่เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา จะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

เทศบาลตำบลเขายายศรี ตั้งอยู่เลขที่ 99/9 หมู่ที่ 10 ตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ปัจจุบันมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 51 คน แบ่งออกเป็น 4 แผนงาน ได้แก่ แผนงานสำนักปลัด จำนวน 27 คน แผนงานกองการศึกษา จำนวน 7 คน แผนงานกองคลัง จำนวน 8 คน และแผนงานกองช่าง จำนวน 10 คน (ข้อมูล: งานบุคลากร สำนักปลัด 20 กันยายน พ.ศ. 2557) เทศบาลตำบลเขายายศรีได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล เมื่อ ปี พ.ศ. 2551 จากอดีตจนถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลเขายายศรีประสบปัญหาด้านการบริหารจัดการยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพมากที่ควรประสบปัญหาเรื่องการเข้าทำงานการลาออกจากงานอยู่เสมอ ส่วนใหญ่จะเป็นส่วนในพนักงานจ้างทั่วไป เนื่องจากตำแหน่งงานที่ได้รับกับวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในการทำงานคือ วุฒิกศศึกษาปริญญาตรี แต่ปฏิบัติงานในตำแหน่งของงานที่เป็นวุฒิ ปวส. หรือการปฏิบัติงานไม่ตรงตามความต้องการของบริหาร เมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลในพื้นที่อื่น ๆ แล้ว จะทำให้เห็นภาพการทำงานได้อย่างชัดเจน ดังนั้น พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลเขายายศรีต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างหนัก เพื่อที่จะให้บริการประชาชนที่มาใช้บริการ ซึ่งการจูงใจจึงเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลของเทศบาลตำบลเขายายศรี การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรจึงมีความสำคัญมากในการบริหารจัดการ ดังนั้น การที่จะต้องการให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต้องคำนึงถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ การจูงใจให้บุคลากรทำงานเป็นการ โน้มน้าวให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน มีความพึงพอใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความศรัทธา หุ่นเทกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาเพื่องานและหน่วยงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของผลงาน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เนื่องจากว่าการที่องค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ทำให้ชิ้นงานมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการวางแผนกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของเทศบาลตำบลเขายายศรีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

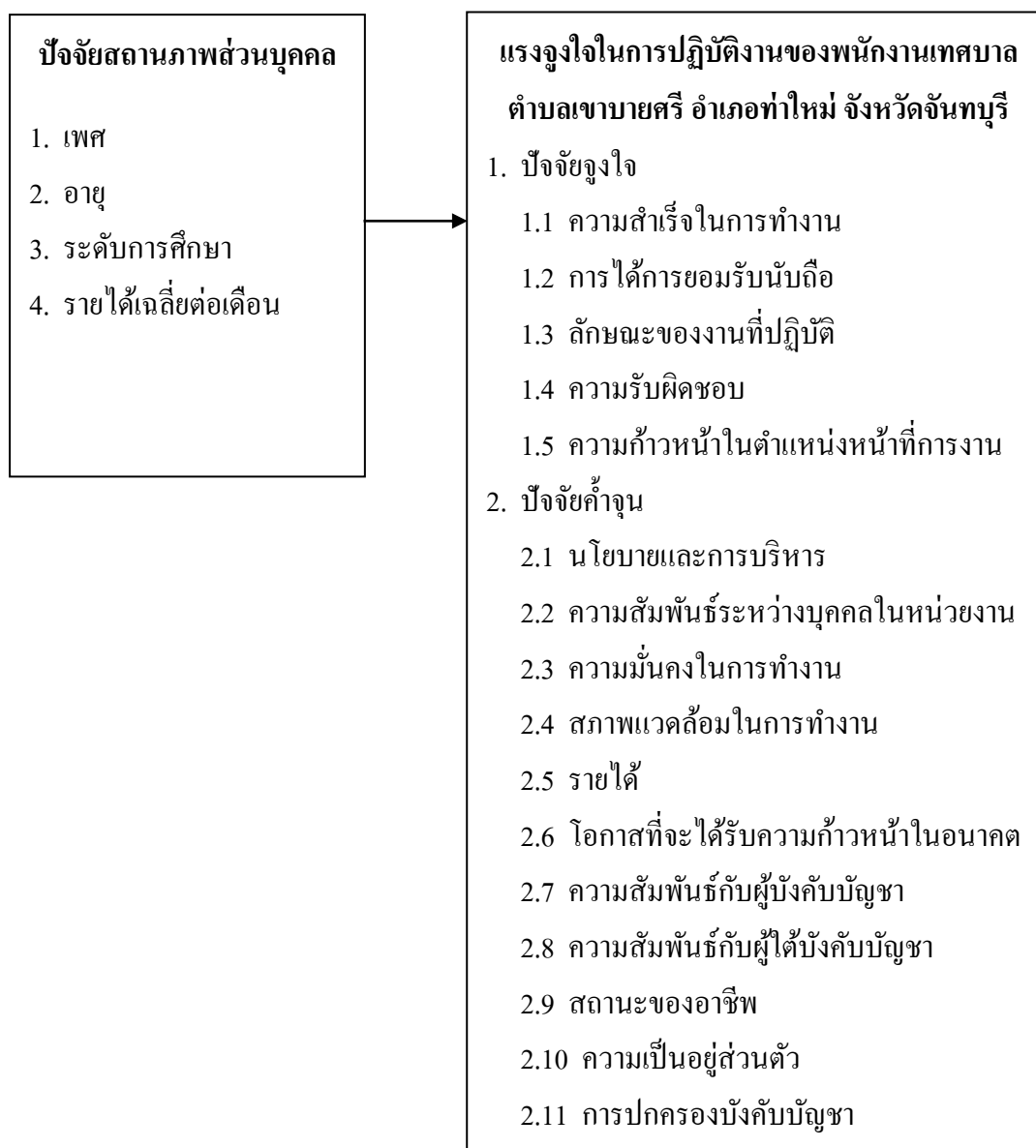
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและค้นคว้าพบว่า ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จะใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) (Herzberg's two-factor theory) นำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดดังนี้ได้ดังนี้

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ที่ทำ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ สภาพการทำงาน

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน จำนวน 51 คน (ข้อมูล: งานบุคลากร สำนักปลัด 20 กันยายน พ.ศ. 2557)

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาค้นคว้า กำหนดการดำเนินการในเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาค้นคว้านี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดงานวิจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2557 ถึงกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้ศึกษาได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ดังต่อไปนี้

เทศบาลตำบลเขาบายศรี หมายถึง ราชการส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดจากระบบการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่น เพื่อวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้และดำเนินกิจการต่าง ๆ ในการปกครองท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหา ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 10 บ้านยางระหวง ตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบที่สนับสนุนให้งานที่ทำมีความสอดคล้องกับคุณวุฒิ มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคุ้นเคย สนับสนุนกันดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ได้รับการส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกชอบ รัก ทำศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความรัก มีความสุขที่ได้ทำงานและปฏิบัติงานนั้นด้วยความรับผิดชอบและอุทิศตนทุ่มเทให้กับงานจนทำให้งานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งในงานวิจัยนี้จะกำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ ความถนัด และมีความน่าสนใจ และความเหมาะสมของปริมาณภาระงาน
2. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษา การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมของระบบสัญญาจ้าง และการประเมินผลการปฏิบัติงานและการได้รับความเป็นธรรม เมื่อมีปัญหาในการทำงาน
3. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบและขั้นของเงินเดือน สิทธิวันลา สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว ซึ่งได้รับความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูล ความรัก สามัคคี และบรรยากาศในการทำงาน
5. สภาพการทำงาน หมายถึง ความมีอิสระในการทำงานและสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกคล่องตัว เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความเป็นสัดส่วนของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาถึง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้น โดยผู้ศึกษาจะนำเสนอเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
  - 1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
  - 1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg
  - 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
  - 1.5 ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ
2. ข้อมูลเบื้องต้นของเทศบาลตำบลเขาบายศรี
3. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลเขาบายศรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน ในเรื่องความต้องการ ความสนใจ ทักษะคติ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ จึงเกิดปัญหาว่าควรจูงใจทีมงานในองค์การให้ทำงานด้วยรูปแบบใด เพื่อให้เขาเหล่านั้น ทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มความสามารถและเกิดความพอใจในงาน รวมทั้งขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องรู้และเข้าใจถึงวิธีการและรูปแบบในการจูงใจของทีมงานในองค์การ

##### ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สุระ หีบโอสถ (2540, หน้า 38) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายที่ได้จากการทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานกับ

เพื่อนร่วมงานและมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

นเรศ ภูโลกสูง (2541, หน้า 7) มีความเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วิรุฬ พรรณเทวี (2542, หน้า 11) ได้สรุปว่า แรงจูงใจหรือความพึงพอใจ หมายถึง เป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่า จะคาดหวังกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดี จะมีความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ว่าจะมีมากหรือน้อย

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547, หน้า 2) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ว่ามีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน คือ “Movere” มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (To move) ซึ่งก็สะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน (Energy) ทิศทาง (Direction) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และการดำรงไว้ (Sustenance) ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและมีการดำรงไว้ให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความต้องการของมนุษย์ในการที่จะดิ้นรนไขว่คว้าและพยายามค้นพบซึ่งจุดหมายที่ตั้งไว้

สุชาติ จรประดิษฐ์ (2547, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง อาการของการกระตุ้นให้การกระทำหรือไม่กระทำ เป็นกำลังหรือพลังใจที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานหรือปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จให้ได้ผลผลิตที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งในส่วนของบุคคลและในส่วนขององค์กรเป็นเป้าหมายสำคัญ

ฉันทฐา กริทธิธัญ (2550, หน้า 9) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดี โดยส่วนรวมของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

พลเดช สังข์รุ่ง (2550, หน้า 143) กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออก ซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

Gordon (2002, p. 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่องานทำให้การคาดหวังของผู้ที่ทำงานสมบูรณ์หรือประสบผลสำเร็จและได้มาตรฐาน ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ที่ทำงานรู้สึกว่าการงานนั้น ไปขัดขวางความสำเร็จของแต่ละบุคคล

Sweeney and Mcfarlin (2002, p. 116) กล่าวว่า แรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่องานที่สำคัญ และความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล แต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป และบุคคลเหล่านั้นจะมีการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน โดยการเปรียบงานกับสิ่งที่พวกเขาต้องการ

จากแนวคิดของความพึงพอใจที่กล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า แรงจูงใจหรือความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ และจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป ตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุล เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

### **องค์ประกอบของแรงจูงใจ**

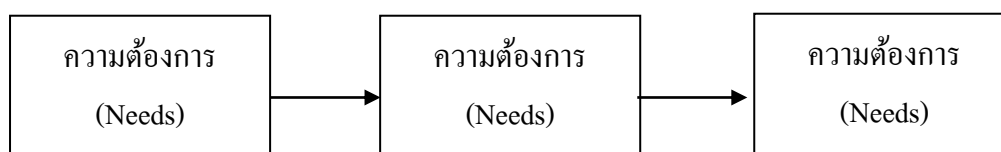
เทพนม เมืองแมน (2529 อ้างถึงใน ชูชาติ โขตเสน, 2551) กล่าวว่า แรงจูงใจ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ

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

2. แรงขับ (Drives) แรงขับจะถูกสร้างขึ้น เมื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่า การไม่เพียงพอกับทิศทาง (Deficiency with direction)

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือ เป้าหมายที่ใช้วงจรการจูงใจ หมายรวมถึง สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการและลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายถึง การทำให้สภาพทางด้านร่างกายหรือจิตใจฟื้นฟูสภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย นักจิตวิทยาให้เหตุผลตามการแสดงผลการแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการทำงานบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้น เป็นรางวัลอยู่แล้วในตัว และแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำกิจกรรมที่เกิดจากความมุ่งหวังผลจากสิ่งอื่นที่อยู่นอกเหนือกิจกรรมนั้น ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย

สำหรับ Luthans (1992) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจจะเกิดความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการเบื้องต้นเกิดแรงจูงใจ (Luthans, 1992)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบแรงจูงใจเกิดจากกระบวนการเบื้องต้นของมนุษย์ที่มีความต้องการ เมื่อความต้องการตามเป้าหมายที่ต้องการแล้ว แรงขับหรือแรงจูงใจนั้นลดลงหรือหายไป รวมไปถึง ทำให้ความต้องการนั้นหมดตามไปด้วย แต่จะเกิดความต้องการใหม่เมื่อมีสิ่งเร้าใหม่ที่มีความสำคัญมากกว่าสำหรับบุคคลนั้นขึ้นมาทดแทน เป็นเช่นนี้เรื่อยไปเท่าที่มนุษย์ยังมีความต้องการ

#### ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Two factor theory)

Herzberg (1959) เป็นศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเวสเทอร์น รีเสิร์ฟ (Western reserve university) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และได้พบซึ่งบทสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor) ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) หรือองค์ประกอบด้านกระตุ้น เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่า เขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal relation peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.5 รายได้ (Salary) หมายถึง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง พาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

2.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว ยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาของเขา

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation subordinator) หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.9 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือความไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

Herzberg (1959) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารส่วนมากมักให้ความสำคัญด้านปัจจัยจำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่าผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงานหรือรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้ เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติ แต่มิได้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นหรือส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน จะเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้ดีกว่าที่ให้ทำงานในตำแหน่งเดิม แต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยจำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจเพื่อป้องกัน ไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน (ศิริ โสภากย์ บุรพาเดชะ, 2528)

ดังนั้น การนำทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์ไปประยุกต์ใช้นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานมีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย (วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล) ผู้ทำวิจัยได้นำปัจจัยข้างต้นบางข้อของเฮอริชเบอร์เกอร์มาใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของหน่วยงาน

ผลดีของแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบอร์เกอร์ คือ ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนาองค์การ พอสรุปได้ 5 ประการ ดังนี้ (นิพนธ์ ศศิธร, 2523)

1. การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเติบโตด้วยตนเองจากการทำงาน โดยทำความเข้าใจในงานของตน มีความรู้เทคนิคใหม่ ๆ ที่จะพัฒนาการทำงานของตนให้ดีขึ้น
  2. การสร้างสรรค์ตามความต้องการทางสังคม ให้บุคลากรมีโอกาสทำงานเป็นหมู่คณะ เป็นการทำงานตามความชำนาญเฉพาะ
  3. การยกศักดิ์ศรีและสาระของงานให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความสำนึกในความสำเร็จและความรับผิดชอบสูงขึ้น เพราะมีเกียรติที่จะตัดสินใจด้วยตนเองมากที่สุด
  4. การปรับปรุงระบบติดต่อให้เกิดความสำนึกในความรับผิดชอบสูง โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเป็นผู้คิดเอง
  5. การปรับปรุงภาวะผู้นำ โดยทุก ๆ คนมีโอกาสร่วมกันการตัดสินใจ มีสิทธิเท่าเทียมกัน
- ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ**

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ จากแนวคิดที่ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและในการสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดีนั้น จะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ขอเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์**

Maslow (1970) เป็นนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม ทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ โดยอธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่า บุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ลำดับที่ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูงดังนี้ คือ



1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological need) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้ชีวิตรอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์ต้องฝ่าหาสิ่งเหล่านี้มาสนองก่อนสิ่งอื่นได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การตอบสนองความต้องการของร่างกายเป็นสิ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์เราได้ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านนี้ โดยการจ่ายผลตอบแทน เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้จ่ายเพื่อตอบสนองความต้องการเบื้องต้น เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องใช้ต่าง ๆ อีกส่วนหนึ่งเป็นสวัสดิการให้ เช่น บ้านพักอาศัย การรักษาพยาบาล เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยความมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูงต่อไป คือ ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ คนงานจะต้องมีความรู้สึกว่าเขาจะต้องไม่ถูกปลดให้ออกหรือถูกส่งย้ายงานง่าย ๆ เขาและเพื่อนร่วมงานจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ทัดเทียมกัน เวลาเจ็บป่วยมีคนรักษาพยาบาล ได้รับการเอาใจใส่ดูแล เมื่อออกจากงานได้รับบำเหน็จดำรงชีวิตอย่างสุขสบาย มีบ้านอยู่เป็นของตนเอง มีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ ตลอดทั้งครอบครัวเป็นสุขปลอดภัย ผู้บริหารจำเป็นต้องสนองความต้องการดังกล่าวแก่พนักงาน เพื่อให้เขามีความรู้สึกว่า งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งจะมีผลทำให้ระดับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสูงยิ่งขึ้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social of belonging need) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองสองประการดังกล่าวแล้ว มนุษย์มีความต้องการในระดับสูงขึ้นอีก คือ ความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งหมายถึง ความต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกรวมอยู่ด้วย หรือต้องการที่จะเข้าพวกเข้าหมู่ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรามีความรู้สึกว่า สังคมยอมรับเข้าเป็นสมาชิกแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียต่อสังคมอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องทำให้พนักงานมีความรู้สึกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งในด้านการทำงานและด้านสังคม เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงาน ให้เขารู้สึกว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในความสำเร็จของงานหรือแม้กระทั่งความล้มเหลวในการทำงานนั้น ตลอดจนให้พนักงานได้เข้าร่วมในงานสังคมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น การเชิญรับประทานอาหารร่วมกัน การจัดทัศนศึกษาเที่ยวพักผ่อนร่วมกัน หรือการทำบุญร่วมกัน เป็นต้น

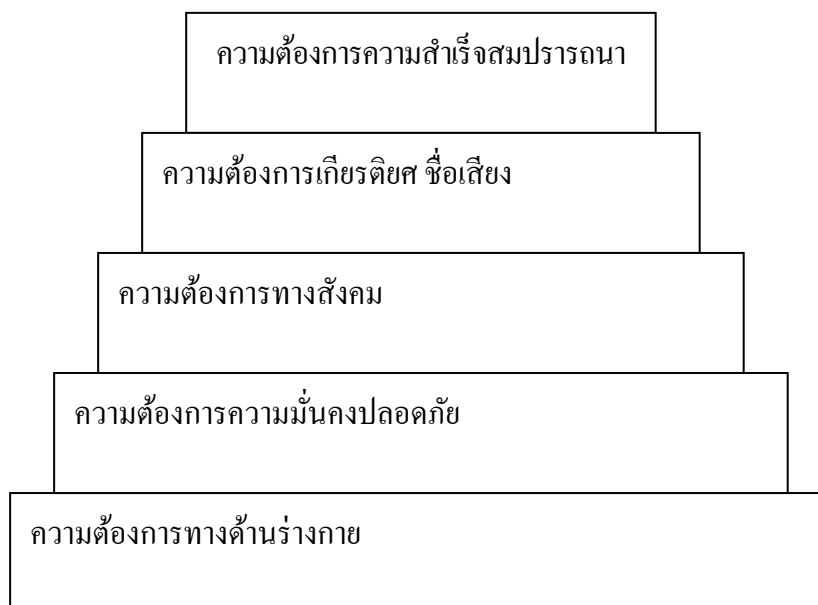
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem needs) ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการขั้นสูงในระดับต่อมา อันประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ เช่น ความมั่นใจในตนเองในเรื่อง

ความรู้ความสามารถ ความสำคัญในตัวเอง รวมถึงความต้องการมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออาจจะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา การได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ การมีโอกาสใกล้ชิดหรือพูดคุยกับบุคคลสำคัญ เป็นต้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการยกย่องว่ามีความสำคัญในกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว เขาผู้นั้นจะเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อชักชวนเมื่อใดก็มักจะร่วมมือด้วยเสมอ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Self-actualization need) ความต้องการขั้นสุดท้าย เป็นความปรารถนาสูงสุดในชีวิต นั่นคือ มนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความใฝ่ฝันของตนเอง ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นครบถ้วนแล้ว เช่น ความคิด ความฝันที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรีของประเทศหรือเป็นนักธุรกิจที่ยิ่งใหญ่ เป็นต้น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ จนพัฒนาเป็นคติฐานได้ดังนี้ 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการนี้ มีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด นับแต่เกิดจนตาย 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่ใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนี้อีกต่อไป ตามความหมายนี้ แสดงให้เห็นว่า ความต้องการที่จะมีอิทธิพลจะเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการใด ๆ หากได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้น ความต้องการลำดับขั้นต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ 3) ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นต่อไปจะตามมา

ดังนั้น หากจะนำทฤษฎีของมาสโลว์ประยุกต์ใช้ในการจูงใจบุคลากรในการทำงานขององค์กรจะต้องศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งอาจจะเหมือนหรือต่างกัน จัดแบ่งความต้องการออกเป็นกลุ่ม ๆ แล้วจึงตอบสนองความต้องการของพวกเขาเหล่านั้นเท่าที่องค์กรจะสามารถทำได้ เพื่อให้พวกเขาเหล่านี้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตั้งใจปฏิบัติงาน โดยปราศจากข้อกัณฑ์ใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เกิดปัญหาและอุปสรรคจากความต้องการของพวกเขา มารบกวนจิตใจขัดขวางการปฏิบัติงานงานของบุคลากรได้



ภาพที่ 3 ลำดับชั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow, 1970)

### ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์

Alderfer (1972) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจะดูเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow แอลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะสะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

E (Existence need) ความต้องการความอยู่รอด

R (Relatedness need) ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม

G (Growth need) ความต้องการความเจริญก้าวหน้าและเติบโต

1. ความต้องการความอยู่รอด (Existence need) ความต้องการในกลุ่มนี้ เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ความต้องการอาหารที่อยู่อาศัย ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้ด้วยการเพิ่มค่าจ้าง ให้เงินพิเศษ ให้ผลประโยชน์ตอนแทนอื่น ๆ ให้สภาพเงื่อนไขในการทำงานที่ดี และมีสัญญาจ้าง เป็นต้น ความต้องการนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยของมาสโลว์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness need) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ต้องการเป็นบุคคลที่มีความหมายสำหรับสังคม เช่น

ความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ความต้องการที่จะมียศ ตำแหน่ง และฐานะในสังคมสูงขึ้น ความต้องการ ความสัมพันธ์เทียบได้กับความต้องการทางด้านสังคมและความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม ของมาสโลว์

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้าและเติบโต (Growth need) เป็นความต้องการที่จะพัฒนา เปลี่ยนแปลงสถานภาพและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยการใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการนี้ด้วยการมอบหมายงานให้บุคลากรมีความรับผิดชอบมากขึ้น ให้โอกาสในการใช้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถและความคิด สร้างสรรค์ในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้เข้าไปสัมผัสงานใหม่ ๆ ความต้องการเจริญก้าวหน้า เทียบได้กับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จของมาสโลว์

ทฤษฎี ERG มีข้อสมมุติฐาน 3 ประการที่เป็นกลไกสำคัญ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) คือ หากความต้องการใด ได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้น ๆ จะยังคงมีอยู่สูง
2. ขนาดของความต้องการ (Desire strength) คือ หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการความอยู่รอด ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภท ที่อยู่สูงกว่ามีมากขึ้น
3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need frustration) คือ หากความต้องการประเภท ที่อยู่สูง มีอุปสรรคขัดขวาง ได้รับการตอบสนองน้อยก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไป มีความสำคัญมากขึ้น

สรุป ทฤษฎีความต้องการกำหนดลำดับขั้นตอนของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ได้ว่า ความต้องการในการอยู่รอด คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการปลอดภัย ซึ่งสามารถ พิสูจน์ได้ ความต้องการความสัมพันธ์ คือ ความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง และความต้องการความเจริญก้าวหน้า คือ ความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จ

**ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด์ (McClelland's acquired-need theory)**

ความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (1954) เป็นทฤษฎีซึ่งจะเสนอแนะว่า ความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะ อยู่มากกว่าความต้องการอื่น ๆ ทฤษฎีเสนอว่า รูปแบบการจูงใจอยู่บนพื้นฐานความต้องการ 3 ประการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ขวลิต ประภวานนท์, สิทธิกาล ศิริวะระมย์, สุดา สุวรรณภิญโญ, และสมชาย หิรัญกิตติ, 2545)

1. ความต้องการอำนาจ บุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้ จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขัน เพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น จะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

2. ความต้องการของความผูกพัน บุคคลที่มีความต้องการขั้นสูง จะพอใจจากการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะเปลี่ยนความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าแย้งชิง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจดีจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่

3. ความต้องการความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยง แต่ไม่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาให้ดีที่สุด

สรุป ทฤษฎีความต้องการบรรลุความสำเร็จของแมคเคลเลนด์ ถึงแม้ว่าจะระบุความต้องการไว้ 3 ประการ แต่เขาจะให้ความสนใจในความต้องการประสบความสำเร็จไว้เป็นสำคัญ เพราะมีความเชื่อว่า คุณลักษณะทางด้านความสำเร็จอาจจะสร้างให้เกิดขึ้นกับงานได้ ที่มีความต้องการสูง ด้านสัมฤทธิ์ผลจะปฏิบัติงานได้ดี แม้จะมีหรือไม่มีสิ่งจูงใจที่เป็นเงินก็ตาม ถึงแม้ความต้องการตามสำเร็จจะมีความสำคัญสำหรับความสำเร็จในฐานะผู้ประกอบการ แต่ถ้าจะประสบความสำเร็จในด้านบริหารแล้ว ต้องมีความต้องการอำนาจสูง แต่มีข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ การเน้นที่ความต้องการบางประเภทมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถอธิบายแรงจูงใจของทุกคนได้ แต่อาจใช้แนวคิดนี้ ผสมผสานกับแนวคิดอื่น ๆ เพื่อความเข้าใจที่กว้างขวางได้

#### **ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom**

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Vroom (1964) ได้เสนอ รูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจ ของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่า การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้น จะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้น จากลำดับปกติ เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น หรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้น เมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้น เมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขาพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้น ผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น ทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE theory ซึ่งได้รับความนิยมน้อยมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V = Valance หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคล คือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการ เมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขา ด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้ โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม ซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคลและพยายามปรับการให้รางวัล เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา มีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

2. รางวัลภายใน (Intrinsic rewards) เป็นรางวัล ซึ่งส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวก ซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์

ปัจจัยหลักทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวังหรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็น พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

2. ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงาน เราอาจคาดหมายได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง

3. ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สอง ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง จะหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือการเลื่อนตำแหน่ง

4. สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง

สรุปได้ว่า ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรมหรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเอง หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่ง ความคาดหวังของบุคคลเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่า ตนเองควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไร ในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวนี้ ยังรวมไปถึงการคิดถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

#### ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ

จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามรายละเอียดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละคน ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ผู้คิดทฤษฎี	แนวคิดทฤษฎี
Herzberg (1959)	ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)</li> <li>1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)</li> <li>1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself)</li> <li>1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)</li> <li>1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำงาน (Advancement)</li> </ol> </li> <li>2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 นโยบายและการบริการงาน (Company policy and administration)</li> </ol> </li> </ol>

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้คิดทฤษฎี	แนวคิดทฤษฎี
	<p>2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal relation peers)</p> <p>2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)</p> <p>2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions)</p> <p>2.5 รายได้ (Salary)</p> <p>2.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)</p> <p>2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation supervisor)</p> <p>2.8 ความสัมพันธ์กับใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation subordinates)</p> <p>2.9 สถานะของอาชีพ (Status)</p> <p>2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life)</p> <p>2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor technical)</p>
Maslow (1970)	<p>ทฤษฎีความต้องการ 5 ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological need)</li> <li>2. ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or safety needs)</li> <li>3. ความต้องการด้านสังคม (Social of belonging need)</li> <li>4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem needs)</li> <li>5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Self-actualization need)</li> </ol>
Alderfer (1972)	<p>ทฤษฎีความต้องการ (Alderfer's ERG needs theory)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. E (Existence need) ความต้องการความอยู่รอด</li> <li>2. R (Relatedness need) ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม</li> </ol>



## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้คิดทฤษฎี	แนวคิดทฤษฎี
McClelland (1954)	<p>3. G (Growth need) ความต้องการความเจริญก้าวหน้าและเติบโต</p> <p>ทฤษฎีความต้องการบรรลุความสำเร็จได้ระบุว่า มีแรงจูงใจที่สำคัญ 3 ประการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความต้องการทางด้านสังคม</li> <li>2. ความต้องการอำนาจ</li> <li>3. ความต้องการความสำเร็จ</li> </ol>
Vroom (1964)	<p>ทฤษฎีความคาดหวัง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความคาดหวัง</li> <li>2. ความพอใจ</li> <li>3. ผลลัพธ์</li> <li>4. สื่อกลาง</li> </ol>

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการสร้างกรอบแนวคิดตามทฤษฎี Herzberg's two-factor theory (Herzberg, 1959) ซึ่งมีปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจอยู่ 2 ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียดรวม 16 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการที่ทำงานนั้นได้สำเร็จ เช่น

1.1 สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

1.2 มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่  
สรุปว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากกลุ่มว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เช่น

2.1 งานที่ได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

2.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ

สรุปว่า การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การที่ได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ลักษณะพิเศษเฉพาะของงานนั้น ๆ ซึ่งทำให้เห็นว่าแตกต่างจากงานอื่น

3.1 งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ

3.2 งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ

สรุปว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ การทำงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ และงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน อย่างมีเอกภาพ เช่น

4.1 ปริมาณงาน ทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป

4.2 งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

4.3 อิสระในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

สรุปว่า ความรับผิดชอบ คือ การที่ปริมาณงานทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมาย ไม่มากหรือน้อยเกินไป งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และอิสระ ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างยุติธรรม (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อันเนื่องมาจากความสามารถและได้รับผิดชอบมากขึ้น เช่น

5.1 มีการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม

5.2 มีการสนับสนุนให้รับการศึกษอบรม เพื่อนำความรู้ความสามารถมาปรับเลื่อน ตำแหน่ง

สรุปว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน คือ มีการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่าง ยุติธรรม และมีการสนับสนุนให้รับการศึกษอบรม เพื่อนำความรู้ความสามารถมาปรับเลื่อน ตำแหน่ง

6. นโยบายบริษัทและการบริหาร (Company policies and administration) หมายถึง กรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและการปกครองของผู้บริหาร เช่น

6.1 มีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน

6.2 มีการแจ้งนโยบายขององค์กรให้ทราบก่อนเข้ารับการปฏิบัติงาน

สรุปว่า นโยบายบริษัทและการบริการ คือ องค์กรมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่ อย่างชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายขององค์กรให้ทราบก่อนเข้ารับการปฏิบัติงาน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Intepersonal relation peers) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกันกับผู้บังคับ สามารถพูดคุยและเข้ากันได้ ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น

7.1 เพื่อนร่วมงานทุกคนเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานกันทุกคน เพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี

7.2 มีการพบปะสังสรรค์ตามโอกาสอันควร

8. ความมั่นใจในงาน (Job security) หมายถึง ความมั่นคงขององค์กรและความปลอดภัยในการทำงาน เช่น

8.1 งานที่ทำอยู่ในมีความมั่นคงและก้าวหน้า

8.2 งานที่ทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออันตรายใด ๆ

สรุปว่า ความมั่นคงในงาน คือ การทำงานที่ทำอยู่ในมีความมั่นคงและก้าวหน้า และงานที่ทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออันตรายใด ๆ

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือบรรยากาศในการทำงาน เช่น

9.1 มีสถานที่ร่มรื่นสวยงามเหมาะสมกับเป็นสถานที่ทำงาน

9.2 วัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน

10. รายได้ (Salary) หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ในรูปแบบค่าจ้าง เงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ เช่น

10.1 ความพอใจ เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนที่ได้รับ

10.2 สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน

10.3 อัตราเงินเดือนที่กำหนดในปัจจุบันเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว

สรุปว่า รายได้ คือ ความพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนและอัตราเงินเดือนที่กำหนดในปัจจุบันเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว

11. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possidiliy of growth) หมายถึง ความรู้ความสามารถที่มีอยู่จะทำให้มีโอกาสที่เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ได้งานที่ถนัดทำ คนจะมีความรู้ ถ้าได้ทำงานที่ตนชอบและมีโอกาสที่จะพัฒนาได้ เช่น

11.1 ตำแหน่งที่ปฏิบัติมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงาน

11.2 ได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงาน

สรุปว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต คือ การที่ตำแหน่งที่ปฏิบัติมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงานและได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงาน

12. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation supervisor) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา สามารถพูดคุยและเข้ากันได้ ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น

12.1 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

12.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

12.3 ผู้บังคับบัญชารับฟัง ช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน

สรุปว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การที่ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และคอยรับฟังช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน

13. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinate) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับ สามารถพูดคุยและเข้ากันได้ ให้คำแนะนำกันได้ เช่น

13.1 รับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

13.2 คอยให้คำแนะนำปรึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เป็นอย่างดี ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การที่ผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ คอยให้คำแนะนำปรึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เป็นอย่างดี และมีความเป็นกันเอง ไม่แบ่งระดับชั้น

14. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพสุจริต เป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ดังนี้

14.1 เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

14.2 มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่

สรุปว่า สถานะภาพงาน คือ อาชีพที่ปฏิบัติอยู่นั้น เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม และสร้างความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่

15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง ข้อจำกัดหรือข้อส่งเสริมในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการดำเนินชีวิตส่วนตัว

15.1 สถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัว

15.2 ความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำ

สรุปว่า ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ การทำสถานที่ทำงานไม่ห่างไกลจากครอบครัวและ การที่มีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงานและงานที่ทำ

16. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor technical) หมายถึง การที่หัวหน้างานเอาใจใส่

16.1 การพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

16.2 สามารถจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและสามัคคี

16.3 ดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค

สรุปว่า การปกครองบังคับบัญชา คือ การที่มีการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

หัวหน้างานสามารถจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและสามัคคี และคอยดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค

ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดข้างต้นในการกำหนดแบบสอบถามการวิจัยการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี เพื่อให้เนื้อหาของ การศึกษาวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี และการสรุปผลการศึกษามีความถูกต้องตามหลัก ทฤษฎีและมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรองจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ได้จริง

### ข้อมูลเบื้องต้นของเทศบาลตำบลเขาบายศรี

องค์กรในปัจจุบัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น ต่างให้ความสำคัญ ต่อประสิทธิภาพเช่นเดียวกันทั้งนั้น เทศบาลตำบลก็เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ในราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีพัฒนาการมายาวนานถึง 10 ปี มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ครอบคลุมทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมประเพณี เป็นการบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิด ประชาชนรู้ และรับทราบปัญหาความต้องการของท้องถิ่น การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลมี คณะผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชน จึงมีส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาและ ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีสระ รวดเร็ว โดยอาศัยบุคลากรและ งบประมาณของตนเอง จึงถือว่าเทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมในด้าน การบริหารงานเป็นอย่างมาก เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ ที่มีอยู่ ในปัจจุบัน การบริหารงานของเทศบาลได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาเทศบาลตำบลเขาบายศรี โดยมุ่งเน้นการบริการประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบลเขาบายศรีให้มีความอยู่ดีกินดี ชุมชนนำอยู่ ในการที่เทศบาล ฯ จะพัฒนาเป็นองค์กรหนึ่งที่มี

ศักยภาพในด้านการให้บริการกับประชาชนเขตพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมดในตำบลเขาบายศรี  
(เทศบาลตำบลเขาบายศรี, 2557)

ครั้งหนึ่งนานมาแล้ว ภูเขาลูกนี้ยังไม่มีชื่อเรียก ชาวบ้านที่มาตั้งบ้านเรือนอยู่ใกล้เคียง  
รุ่นแรก ๆ ยังมีไม่กี่หลังคาเรือน พลเมืองน้อย ที่รกร้างว่างเปล่ามีมาก วันขึ้น 15 ค่ำ เวลากลางคืน  
มักได้ยินเสียงคล้ายเสียงดนตรีลอยมาจากภูเขาลูกนี้ ชาวบ้านก็มีความเกรงกลัวสิ่งศักดิ์สิทธิ์ บ้างก็ว่า  
เป็นภูตผีปีศาจมาหลอกหลอน วิพากษ์วิจารณ์กันไปต่าง ๆ จนคืนหนึ่งเทพดาที่สิงสถิตอยู่บนภูเข  
าลูกนี้ ก็มาเข้าฝันชาวบ้านคนหนึ่ง สมมติชื่อว่า นางพลอย ซึ่งต้องการทำบุญถวายอาหารแก่พระพุทธรูป  
แต่ขาดด้วยขามที่สวยงาม เป็นเทพสังหรณ์ว่าให้ไปที่ภูเขาลูกนี้ จุดธูปอธิษฐานที่หน้าปากถ้ำ เพื่อขอ  
ขี้มดด้วยขามที่สวยงามจากเทพดาผู้ศักดิ์สิทธิ์ ปากถ้ำก็จะเปิดออก เมื่อเสร็จงานแล้วก็จงเอาด้วยขาม  
มาคืนที่เดิม นางพลอยก็ปฏิบัติตามในฝัน ซึ่งได้ผลเป็นไปตามความฝันทุกประการ ส่วนเพื่อนบ้าน  
ชื่อนางพิก เห็นด้วยขามที่สวยงามและรู้วิธีขอขี้มดจากปากของนางพลอยก็มีความโลภอยากได้บ้าง  
จึงไปที่ภูเขาลูกนี้จุดธูปอธิษฐานขอขี้มดด้วยขาม ทันใดปากถ้ำก็เปิดออก ก็มีด้วยขามสวย ๆ งาม ๆ เต็มไปหมด  
นางพิกก็ตื่นตื่นและขนด้วยขามออกจากถ้ำเต็มที เอาไปบ้านและไม่ต้องการจะส่งคืน พอถึง  
คืนเดือนเพ็ญ 15 ค่ำ เสียงดนตรีจากภูเขาลูกนี้ก็ดังขึ้นอีก เป็นเสียงดนตรีที่มีความไพเราะเพราะพริ้ง  
สำหรับคนอื่น ๆ แต่กับนางพิกและครอบครัวแล้วก็ยังเป็นเสียงดนตรีที่รบกวน โสดประสาทเป็นอันมาก  
คล้าย ๆ กับเจ้าของด้วยขามในถ้ำบนภูเขากำลังเรียกร้องไห้เอาของไปคืน จิตใจของนางพิกมีแต่  
ความร้อนรุ่มกระวนกระวาย หากความสงบมิได้ จึงปรึกษากันภายในครอบครัวว่า จะต้องเอาของไป  
คืนและขอสมลาโทษต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เจ้าป่าเจ้าเขาเจ้าของด้วยขามนั้น พอสิ้นเสียงปรึกษาหารือกันแล้ว  
เสียงดนตรีที่รบกวนก็หยุดเงียบลง ทุกคนขนลุกเกรียวด้วยความหวาดกลัว วันรุ่งขึ้นนางพิกและ  
ลูกหลานก็ช่วยกันทำบายศรีใบตองสด บรรจุข้าวสุก ไข่ต้ม และเครื่องเซ่นบูชาอื่น ๆ เก็บด้วยขาม  
สวยงามที่ยืมมา พากันไปที่ปากถ้ำบนภูเขา อธิษฐานแล้วจุดธูปอธิษฐานขอสมลาโทษ  
ต่าง ๆ พร้อมกับขอสำนึกผิด และขอคืนด้วยโลโอขามที่ยืมไปนำมาคืน ปากถ้ำก็เปิดออก นางพิก  
และลูกหลานก็นำด้วยขามต่าง ๆ เข้าไปเก็บคืนเข้าที่เดิม พาหนักกลับมาที่อยู่อาศัย ต่อไปยังมีชาวบ้าน  
คนอื่นรู้กิตติศัพท์เรื่องนี้ก็พากันจุดธูปอธิษฐานขอขี้มดด้วยขามบ้าง แต่ประตูก็ไม่เปิดออกมาอีกเลย  
เห็นแต่บายศรีนั้นตั้งเด่นอยู่ จึงพากันเรียกภูเขาลูกนี้ว่า “เขาบายศรี” กันต่อ ๆ มา ภายหลังมีผู้คนเพิ่มขึ้น  
ก็เรียก “บ้านเขาบายศรี” เมื่อชาวบ้านช่วยกันสร้างวัดประจำหมู่บ้านก็ตั้งชื่อว่า “วัดเขาบายศรี”  
เมื่อพลเมืองเพิ่มมากขึ้นแบ่งแยกเป็นตำบลเพื่อสะดวกในการปกครอง จึงเรียกชื่อว่า “ตำบลเขาบายศรี”  
(เทศบาลตำบลเขาบายศรี, 2557)

เทศบาลตำบลเขาบายศรี เดิมมีฐานะเป็นสภาตำบลชื่อว่า “สภาตำบลเขาบายศรี” อยู่ในเขต  
ตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ต่อมาได้รับการเปลี่ยนแปลงยกฐานะเป็นองค์การ

บริหารส่วนตำบลเขายายศรี โดยประกาศกระทรวงมหาดไทยตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2539 และต่อมาได้ประกาศจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลเขายายศรี มีผลตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นมา (เทศบาลตำบลเขายายศรี, 2557)

### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลตำบลเขายายศรี

มีเนื้อที่โดยประมาณ 62.30 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 38,938 ไร่ แบ่งการปกครองเป็น 12 หมู่บ้าน ได้แก่

จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลเขายายศรี เต็มทั้งหมู่บ้าน 7 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 3, 4, 5 บ้านเขายายศรี, หมู่ 9 บ้านคลองกะพง, หมู่ 10 บ้านยางระหง, หมู่ 11 บ้านมาบโอน และหมู่ที่ 12 บ้านเขาสุกิม

จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลเขายายศรีบางส่วน 5 หมู่ ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านโป่งขวาง, หมู่ 2 บ้านไร่ป่า, หมู่ 6, 7 บ้านหนองฉวี, หมู่ 8 บ้านหนองบัว

มีจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 6,056 คน แยกเป็นชาย 2,958 คน หญิง 3,098 คน มีครัวเรือนทั้งหมด 2,193 ครัวเรือน ความหนาแน่นเฉลี่ย 97 คน/ ตารางกิโลเมตร

มีโรงเรียน 4 แห่ง แบ่งออกเป็น โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 แห่ง ประถมศึกษา 3 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 2 แห่ง โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จำนวน 1 แห่ง

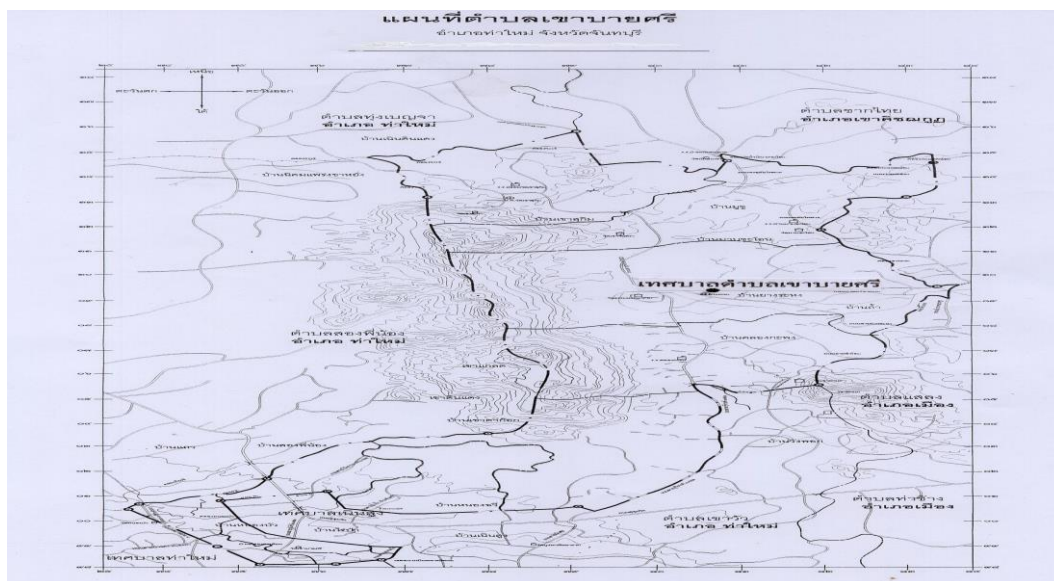
มีจำนวนบุคลากรในเทศบาลตำบลเขายายศรี จำนวน 51 คน แบ่งออกเป็น 4 แผนงาน ได้แก่ สำนักปลัด จำนวน 26 คน, กองการศึกษา จำนวน 7 คน, กองคลัง จำนวน 8 คน, กองช่าง จำนวน 10 คน

#### วิสัยทัศน์ของเทศบาล

เทศบาลน่าอยู่ มุ่งสู่คุณธรรม เกษตรก้าวหน้า การศึกษาก้าวหน้า ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

#### สภาพเศรษฐกิจ

สภาพเศรษฐกิจของเทศบาลตำบลเขายายศรี ส่วนใหญ่ร้อยละ 70 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำสวนผลไม้ โดยมีหน่วยงานเทศบาลกำกับดูแล เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของจังหวัด



ภาพที่ 4 แผนที่เทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี (เทศบาลตำบลเขาบายศรี, 2557)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญญาณัฐ หาญคำหล้า (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ: การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 210 คน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 130 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 20 คน พนักงานจ้าง จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทำการวิเคราะห์สถิติทดสอบสมมุติฐานใช้ f-test โดยกำหนดนัยสำคัญในการทดสอบที่ระดับ 0.05 กรณีพบความแตกต่าง ผู้ศึกษาได้เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference) ผลการศึกษาพบว่า



1. การวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และระดับปานกลาง 6 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคคล แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีอายุและรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ พบว่า ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรม ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น การสร้างคุณภาพ การลดต้นทุน การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน และการดูแลรักษาเครื่องจักร การกำจัดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำให้เกิดคุณภาพขององค์การ ควรจัดประชุม อบรม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานให้มากขึ้น ควรมีคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการเป็นระยะ ควรกำหนดกฎกติกาในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานใช้ F-test การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีแอล เอส ดี (LSD: Least significant difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่างกัน พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้าน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นโยบายและการบริหารควรชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ควรมีข้อปฏิบัติหรือกฎหมายรองรับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็ว

อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน เพื่อความสะดวกต่อผู้มาติดต่องาน

ทิพย์กมล ญาณกาย (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้านศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจำแนกตามตำแหน่งงานและอายุการทำงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 64 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้ออยู่ระหว่าง 0.03-0.84 และค่าความเชื่อมั่น 0.93 ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเจริญก้าวหน้าที่การงาน ตามลำดับ 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงานและอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป บุคลากรที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 6 ปี-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่ากลุ่มอื่น 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรควรได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นและควรให้ความสำคัญกับงานแต่ละฝ่ายเท่า ๆ กัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร และควรประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยความยุติธรรมและความโปร่งใส

สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริการ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 35-40 ปี และสูงกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา/ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยม ปลาย/ ปวช. ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี และ 3-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ส่วนใหญ่อยากให้ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลัก ระเบียบ กฎหมาย ในการบริหารงานบุคคล ปัจจัยค่าจ้างเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า การมีปัจจัยค่าจ้างเป็นสิ่งที่ดีสำหรับพนักงาน แต่เนื่องจากบุคลากรทำงานกับนักการเมืองส่วนท้องถิ่น ซึ่งขาดวิสัยทัศน์ในการบริหาร

มุ่งมั่นแต่ผลประโยชน์ส่วนตนและในการบริหารงบประมาณก็เป็นอุปสรรคต่อการมีประโยชน์ล้ำจูนเหมือนกัน ซึ่งบางครั้งบุคลากรก็มีความรู้สึกที่ไม่มั่นคงกับอาชีพ แม้เรื่องสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน บางแห่งสภาพคล่องไม่มีหรือไม่พอจ่ายในบางปี

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

1. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา เห็นว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรู้สึกรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาและอายุงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมมีเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มี เพศ และขนาดของ อบต. ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยสรุปบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ควรได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารควรมีจิตใจเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานหรือว่าการแจกจ่ายงานอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและ

พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดฝึกอบรมการศึกษาดูงานหรือ การสอนงานจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ และหาแนวทางในการเพิ่มค่าตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษ (โบนัส) การประกันการเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติงานและเบี้ยประกัน สวัสดิการต่าง ๆ ให้เทียบเท่ากับข้าราชการประเภทอื่น และให้รางวัลตอบแทนกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดีในรอบปี นอกเหนือจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ศศิพล เกษร (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นผลให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ทำ ทั้งยังให้ บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นภายในหน่วยงาน บุคลากรภายนอก ตลอดจนหน่วยงาน อันที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย หากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ โน้มเอียงไปทางบวกการปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพสูง แต่หาก โน้มเอียงไปทางลบ การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำ การปฏิบัติงาน ในหน้าที่ก็จะเฉื่อยชาลง ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 81 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent t-test และ F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอ โพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนอีก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน และด้านเงินเดือน ผลการเปรียบเทียบพนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ ) ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องให้มีคุณภาพ และเหมาะสมกับงานมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรเอาใจใส่และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงาน

ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง อันจะก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานให้มีความเป็นมาตรฐานและเที่ยงธรรมแก่บุคลากร ในหน่วยงานอย่างตรงไปตรงมาสม่ำเสมอ ใช้มาตรฐานเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน ให้เหมาะสมกับผลงานและคุณภาพของผลงานที่ปรากฏ รวมทั้งพิจารณาบุคลากรที่ขยันและ รับผิดชอบงานเป็นลำดับแรก มอบหมายงานและปริมาณงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของบุคลากรและระดับการศึกษา มอบหมายงานให้รับผิดชอบให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และ ความถนัดงานของบุคลากร พิจารณาปรับเงินเดือนและค่าครองชีพที่ได้รับให้เพียงพอกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน ปรับปรุงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับในปัจจุบัน ซึ่งไม่ มีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมภายในหน่วยงานให้บุคลากร มีความสามัคคีและร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม เป็นกลาง วางตัว นำเลื่อมใสศรัทธา เป็นกันเอง และเข้าใจบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ปรับปรุงสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และเป็นไปตามระเบียบ กฎของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่งานและตรวจการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยสรุป บุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบพนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ )

อิสริย์ ไทรตระกูล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่: การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัด เชียงใหม่ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จัดหมวดหมู่และวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีรายได้เดือนละ 5,001-10,000 บาท จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจด้านตำแหน่งงาน รองลงมา คือ ด้านเงินเดือน และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพล ต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านเงินเดือนมีอิทธิพลสูงที่สุด ได้แก่

ฐานเงินเดือนในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งในปัจจุบัน เป็นแรงดึงดูดให้ทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุดในด้านสวัสดิการ คือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับ ทำให้รู้สึกว่าได้รับสิทธิพิเศษกว่าบุคคลที่ทำงานในองค์กรอื่นที่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล จึงรู้สึกอยากตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ ในด้านตำแหน่งงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ งานในตำแหน่งเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ จึงเกิดความสนใจในงานและตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ด้านผู้บังคับบัญชาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถและพร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงที่สุดคือ สภาพแวดล้อมภายในของสำนักงาน มีความสะอาด เรียบร้อย และเหมาะสมกับการทำงาน ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เมื่อต้องทำงานอยู่ที่สำนักงาน

กาบทิพย์ ศิริชมพู (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน และการศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน 134 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน



3. ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม คือ ผู้บริหารไม่ควรก้าวก้ำก้ำการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ควรปรับเปลี่ยนการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นสิทธิจ่ายตรง ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบลด้วยความยินดีและเต็มใจ พนักงานส่วนตำบลควรยอมรับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสม ทั้งปริมาณงานและเวลาการปฏิบัติงาน และผู้บริหรควรรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

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

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ลำดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล และด้านความสำเร็จของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์  
 เกื้อกูล

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มี เพศ สถานะบุคลากร และองค์กรบริหารส่วนตำบล ที่สังกัดแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ และองค์กรบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีสถานะบุคลากร แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง มีแรงจูงใจแตกต่างกันทางสถิติที่ ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของงาน หากประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ควรมีรางวัลตอบแทน ผู้บังคับบัญชาควรชมเชยหรือ ยกย่อง เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักความสามารถและประสิทธิภาพของงานในการพิจารณาการปฏิบัติงาน ควรมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบและตรงตามตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรมีการตรวจตราเอกสาร เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อความถูกต้องของงาน ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตัวให้ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร อุปกรณ์ในสำนักงานควรมีความทันสมัยและเพียงพอ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน สวัสดิการและเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้

วิไล สิงห์ทอง (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ แรงจูงใจและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล และศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล 44 คน โดยการสุ่มแบบ ชั้นภูมิและการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย แบบสอบถามปลายเปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการศึกษาเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ t-test (Independent sampling) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD โดยกำหนดค่านัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล มีแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหาร และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานและด้านความสัมพันธ์กับบุคคล

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีเพศสถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม แยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อยดังนี้ ควรมีเกณฑ์การวัดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บังคับบัญชาควรให้การชมเชยแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสบุคลากรในองค์กรให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารควรพิจารณาปริมาณงานในแต่ละส่วนงาน โดยจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตงานให้ชัดเจน ครบถ้วน ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบายให้บุคลากรทราบ ผู้บริหารควรเอาใจใส่กำกับดูแลบุคลากรในเรื่องระเบียบวินัยการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรให้มากขึ้น ควรจัดให้มีสถานที่เก็บเอกสารที่เป็นระเบียบและเป็นสัดส่วน และผู้บังคับบัญชาควรให้รางวัลประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

โชติกา ระโส (2555) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย

เป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 4) บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 5) บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สมทบ ไสลชัย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน จำนวน 76 คน แยกเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ 30 คน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง 46 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ

สมพร สิงห์ชัย, ดวงตา สราญรมย์ และวงศักริธา สุวรรณิน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 687 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การบริหาร

ส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 253 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ ร้อยละ 5 เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

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

นงคณุช ขาวงาม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร เทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทาง แก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมือง พะเยา จังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา บุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

นาตยา ธีระวัฒน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของ

พนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ในด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ขึ้นไป และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน อันดับรองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” นี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวิธีการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
6. เสนอผลการแปลผล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเขาบายศรี รวมทั้งสิ้น 51 คน (เทศบาลตำบลเขาบายศรี, 2557) โดยสามารถแจกแจงเป็น 4 แผนงาน ดังนี้

- |                      |             |
|----------------------|-------------|
| 1. แผนงานสำนักปลัด   | จำนวน 27 คน |
| 2. แผนงานกองการศึกษา | จำนวน 7 คน  |
| 3. แผนงานกองคลัง     | จำนวน 8 คน  |
| 4. แผนงานกองช่าง     | จำนวน 10 คน |
| รวมทั้งสิ้น          | จำนวน 51 คน |

ดังนั้น เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 51 คน ซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก จึงทำการศึกษาข้อมูลทั้งหมดของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 51 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยการสร้าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

สำหรับเกณฑ์กำหนดระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 4 หมายถึง แรงจูงใจมากที่สุด
- 3 หมายถึง แรงจูงใจมาก
- 2 หมายถึง แรงจูงใจน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจน้อยที่สุด

## การทดสอบเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี นำมากำหนดกรอบแนวความคิดที่ ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล เขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และตรวจสอบเนื้อหาแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

- 3.1 นายสมบูรณ์ มณีกร นายกเทศมนตรีตำบลเขาบายศรี
- 3.2 นายนิจสินธุ์ จิตหาญ หัวหน้าฝ่ายปกครอง
- 3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงเสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา

จันทบุรี



เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.899 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับผู้บริหารของเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่พนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี จำนวน 51 คน จำนวน 1 ชุดต่อ 1 ท่าน พร้อมทั้งขอความร่วมมือให้ช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด
2. รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 51 ชุด
3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 51 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 51 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี โดยใช้สถิติ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

### เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

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

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3.26-4.00	มีแรงจูงใจมากที่สุด
2.51-3.25	มีแรงจูงใจมาก
1.76-2.50	มีแรงจูงใจน้อย
1.00-1.75	มีแรงจูงใจน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 51 ชุด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 51 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	28	54.90
หญิง	23	45.10
รวม	51	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
21-30 ปี	11	21.57
31-45 ปี	32	62.75
46 ปีขึ้นไป	8	15.69
รวม	51	100.00
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	3	5.88
มัธยมศึกษา	9	17.65
ปวช.	-	-
ปวส.	1	1.96
ปริญญาตรี	35	68.63
สูงกว่าปริญญาตรี	3	5.88
รวม	51	100.00
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	22	43.14
10,000-15,000 บาท	12	23.53
15,001-20,000 บาท	11	21.57
20,000 บาท ขึ้นไป	6	11.76
รวม	51	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.90 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 45.10 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-45 ปี ร้อยละ 62.75 รองลงมา คือ อายุ 21-30 ปี, อายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.57 และ 15.69 ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.63 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 17.65 ระดับประถมศึกษา, ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.88 และระดับ ปวส. ร้อยละ 1.96 ตามลำดับ

รายได้ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 43.14 รองลงมา คือ 10,000-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, รายได้ 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.53, 21.57, 11.76 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

### 1. ปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ	0 (0.00)	11 (21.57)	29 (56.86)	11 (21.57)	3.00	0.66	มาก	2
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ	0 (0.00)	10 (19.61)	33 (64.71)	8 (15.69)	2.96	0.60	มาก	3
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงด้วยดี	0 (0.00)	1 (1.96)	42 (82.35)	8 (15.69)	3.14	0.40	มาก	1
ภาพรวม					3.03	0.47	มาก	

จากตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.03 ( $\sigma = 0.47$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงด้วยดี ทำให้อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.14 ( $\sigma = 0.40$ ) รองลงมา คือ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.00 ( $\sigma = 0.66$ ) ส่วนเรื่อง

สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 2.96 ( $\sigma = 0.60$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	0 (0.00)	5 (9.80)	38 (74.51)	8 (15.69)	3.06	0.51	มาก	2
2. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน	0 (0.00)	3 (5.88)	38 (74.51)	10 (19.61)	3.14	0.49	มาก	1
3. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานที่ท่านได้ทำสำเร็จ	0 (0.00)	7 (13.73)	38 (74.51)	6 (11.76)	2.98	0.51	มาก	3
ภาพรวม					3.06	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.06 ( $\sigma = 0.44$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องการเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.14 ( $\sigma = 0.49$ ) รองลงมา คือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.06 ( $\sigma = 0.51$ ) ส่วนเรื่องเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานที่ท่านได้ทำสำเร็จ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 2.98 ( $\sigma = 0.51$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ท่านถนัด	0 (0.00)	7 (13.73)	30 (58.82)	14 (27.45)	3.14	0.63	มาก	1
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท้อและน่าสนใจ	0 (0.00)	7 (13.73)	32 (62.75)	12 (23.53)	3.10	0.61	มาก	2
3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0 (0.00)	8 (15.69)	35 (68.63)	8 (15.69)	3.00	0.57	มาก	3
ภาพรวม					3.08	0.51	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.08 ( $\sigma = 0.51$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถที่ท่านถนัด อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.14 ( $\sigma = 0.63$ ) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท้อและน่าสนใจ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.10 ( $\sigma = 0.61$ ) ส่วนเรื่องงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 3.00 ( $\sigma = 0.57$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่าง อิสระในการเลือกวิธีการทำงาน ได้ด้วยตนเอง	0 (0.00)	6 (11.76)	34 (66.67)	11 (21.57)	3.10	0.57	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญ และเร่งด่วนให้ปฏิบัติงานเสมอ	0 (0.00)	0 (0.00)	30 (58.82)	21 (41.18)	3.41	0.50	มากที่สุด	1
3. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ ให้ท่าน	0 (0.00)	15 (29.41)	24 (47.06)	12 (23.53)	2.94	0.73	มาก	3
	ภาพรวม				3.15	0.39	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี  
ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี  
อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.15 ( $\sigma = 0.39$ ) เมื่อพิจารณา  
ในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและเร่งด่วน  
ให้ปฏิบัติงานเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.14 ( $\sigma = 0.50$ )  
รองลงมา คือ มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับ  
มาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.10 ( $\sigma = 0.57$ ) ส่วนเรื่องผู้บังคับบัญชามอบอำนาจ  
และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใหม่ให้ท่าน อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับสุดท้าย  
มีค่าเฉลี่ย 2.94 ( $\sigma = 0.73$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้า  
ในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ตามความสามารถที่ปรากฏจาก ผลงานในหน้าที่	8 (15.69)	23 (45.10)	10 (19.61)	10 (19.61)	2.43	0.98	น้อย	1
2. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมี โอกาสที่จะก้าวหน้าทัดเทียมกับ การปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในหน่วยงาน	8 (15.69)	22 (43.14)	15 (29.41)	6 (11.76)	2.37	0.89	น้อย	2
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มี โอกาสศึกษาต่อ	17 (33.33)	18 (35.29)	9 (17.65)	7 (13.73)	2.12	1.03	น้อย	3
ภาพรวม					2.31	0.91	น้อย	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี  
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล  
ตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.31 ( $\sigma = 0.91$ )  
เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ  
ที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ อยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 2.43  
( $\sigma = 0.98$ ) รองลงมา คือ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าทัดเทียมกับการปฏิบัติงาน  
ในตำแหน่งอื่น ๆ ในหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 2.12  
( $\sigma = 0.89$ ) ในเรื่องการได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ อยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญ  
ในอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย 2.12 ( $\sigma = 1.03$ ) ตามลำดับ

## 2. ปัจจัยก้ำจุน

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกและประสบความสำเร็จ	0 (0.00)	2 (3.92)	47 (92.16)	2 (3.92)	3.00	0.28	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน	0 (0.00)	4 (7.84)	42 (82.35)	5 (9.80)	3.02	0.42	มาก	1
3. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	2 (3.92)	2 (3.92)	45 (88.24)	2 (3.92)	2.92	0.48	มาก	3
	ภาพรวม				2.98	0.27	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.98 ( $\sigma = 0.27$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องหน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.02 ( $\sigma = 0.42$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกและประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.00 ( $\sigma = 0.28$ ) ในเรื่องมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.92 ( $\sigma = 0.48$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ ความสนใจและเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง	0 (0.00)	0 (0.00)	50 (98.04)	1 (1.96)	3.02	0.14	มาก	2
2. ท่านปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความมั่นใจ	0 (0.00)	0 (0.00)	48 (94.12)	3 (5.88)	3.06	0.24	มาก	1
3. บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความสามัคคีปรองดอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดี	0 (0.00)	2 (3.92)	49 (96.08)	0 (0.00)	2.96	0.20	มาก	3
ภาพรวม					3.01	0.13	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี  
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.01  
( $\sigma = 0.13$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและ  
เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับที่ 1  
มีค่าเฉลี่ย 3.06 ( $\sigma = 0.24$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับ  
ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.02 ( $\sigma = 0.14$ )  
ในเรื่องบุคลากรในหน่วยงานให้ความสามัคคีปรองดอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดี อยู่ในระดับมาก  
มีค่าเฉลี่ย 2.96 ( $\sigma = 0.20$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคง  
ในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจ ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่าน กำลังดำรงอยู่	0 (0.00)	22 (43.14)	17 (33.33)	12 (23.53)	2.80	0.80	มาก	2
2. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่า จะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นาน เท่าที่ท่านต้องการ	0 (0.00)	22 (43.14)	17 (33.33)	12 (23.53)	2.80	0.80	มาก	2
3. งานที่ท่านทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออันตรายใด ๆ	0 (0.00)	9 (17.65)	18 (35.29)	24 (47.06)	3.29	0.76	มากที่สุด	1
ภาพรวม					2.97	0.68	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคง  
ในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่  
จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.97 ( $\sigma = 0.68$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด  
สรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องงานที่ท่านทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยง  
ต่ออันตรายใด ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.29 ( $\sigma = 0.76$ )  
รองลงมา คือ มีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่และมีความรู้สึกมั่นใจ  
ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่ ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2  
มีค่าเฉลี่ย 2.80 ( $\sigma = 0.80$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. สถานที่ทำงานของท่านมี ความเป็นสัดส่วน มีพื้นที่ร่มรื่น สวยงาม และเหมาะสม	0 (0.00)	1 (1.96)	43 (84.31)	7 (13.73)	3.12	0.38	มาก	1
2. มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและ เพียงพอในการทำงาน	0 (0.00)	2 (3.92)	47 (92.16)	2 (3.92)	3.00	0.28	มาก	2
ภาพรวม					3.06	0.28	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล  
เขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.06 ( $\sigma = 0.28$ )  
เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องสถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วน  
มีพื้นที่ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.12  
( $\sigma = 0.38$ ) รองลงมา คือ มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน อยู่ในระดับมาก  
โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.00 ( $\sigma = 0.28$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านรายได้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและคุณธรรม	1 (1.96)	26 (50.98)	22 (43.14)	2 (3.92)	2.49	0.61	น้อย	1
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	1 (1.96)	27 (52.94)	21 (41.81)	2 (3.92)	2.47	0.61	น้อย	2
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	0 (0.00)	29 (56.86)	19 (37.25)	3 (5.88)	2.49	0.61	น้อย	1
ภาพรวม					2.48	0.57	น้อย	

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านรายได้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.48 ( $\sigma = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและคุณธรรม, สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 2.49 ( $\sigma = 0.61$ ) รองลงมา คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 2.47 ( $\sigma = 0.61$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมี โอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงาน	18 (35.29)	12 (23.53)	15 (29.41)	6 (11.76)	2.18	1.05	น้อย	1
2. ท่านมีโอกาสได้รับฝึกอบรม และสัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของตนเอง	20 (39.22)	12 (23.53)	12 (23.53)	7 (13.73)	2.12	1.09	น้อย	2
	ภาพรวม				2.15	1.02	น้อย	

จากตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.15 ( $\sigma = 1.02$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงาน อยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 2.18 ( $\sigma = 1.05$ ) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสได้รับฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 2.12 ( $\sigma = 1.09$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์  
กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาสูงสุด	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและ ยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ใต้ บังคับบัญชา	0 (0.00)	4 (7.84)	46 (90.20)	1 (1.96)	2.94	0.31	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็น กันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	0 (0.00)	2 (3.92)	48 (94.12)	1 (1.96)	2.98	0.24	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังช่วยกระตุ้น ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจ ในการทำงาน	0 (0.00)	1 (1.96)	48 (94.12)	2 (3.92)	3.02	0.24	มาก	1
ภาพรวม					2.98	0.22	มาก	

จากตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี  
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล  
ตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.98 ( $\sigma = 0.22$ )  
เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังช่วยกระตุ้นให้  
ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย  
3.02 ( $\sigma = 0.24$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก  
โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 2.98 ( $\sigma = 0.24$ ) ในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและ  
ยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.94 ( $\sigma = 0.31$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์  
กับผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชารับฟัง ให้ความสนใจและเข้าใจปัญหา ต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาดัง กล่าวได้เป็นอย่างดี	0 (0.00)	1 (1.96)	42 (82.35)	8 (15.69)	3.14	0.40	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ และคำปรึกษาต่อผู้ได้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและ เรื่องอื่น ๆ เป็นอย่างดี	0 (0.00)	0 (0.00)	42 (82.35)	9 (17.65)	3.18	0.39	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ กันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา	0 (0.00)	0 (0.00)	47 (92.16)	4 (7.84)	3.08	0.27	มาก	3
ภาพรวม					3.13	0.31	มาก	

จากตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี  
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล  
ตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.13 ( $\sigma = 0.31$ )  
เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงงูใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษา  
ต่อผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก โดยให้  
ความสำคัญในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.18 ( $\sigma = 0.39$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจ  
และเข้าใจปัญหาดังกล่าวต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้เป็นอย่างดี  
อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.14 ( $\sigma = 0.40$ ) ในเรื่องผู้บังคับบัญชา  
ให้ความสำคัญกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.08 ( $\sigma = 0.27$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสถานะของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สุจริตมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (3.92)	49 (96.08)	3.96	0.20	มากที่สุด	2
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (1.96)	50 (98.04)	3.98	0.14	มากที่สุด	1
	ภาพรวม				3.97	0.16	มากที่สุด	

จากตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 ( $\sigma = 0.16$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.98 ( $\sigma = 0.14$ ) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สุจริต มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 3.96 ( $\sigma = 0.20$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอยู่  
ส่วนตัว

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. สถานที่ทำงานของท่านกับ ที่พักอาศัยไม่ไกล	1 (1.96)	4 (7.84)	18 (35.29)	28 (54.90)	3.43	0.73	มากที่สุด	1
2. ท่านมีความสุขและพอใจกับ สถานที่ทำงาน	0 (0.00)	2 (3.92)	27 (52.94)	22 (43.14)	3.39	0.57	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.41	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความเป็นอยู่  
ส่วนตัว พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่  
จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.41 ( $\sigma = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด  
สรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องสถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัยไม่ไกล  
อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.43 ( $\sigma = 0.73$ ) รองลงมา คือ  
ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญในอันดับ  
มีค่าเฉลี่ย 3.39 ( $\sigma = 0.57$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครอง  
บังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านสามารถ จูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงาน เป็นทีมและสามัคคี	0 (0.00)	3 (5.88)	48 (94.12)	0 (0.00)	2.94	0.24	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านดูแลและ ให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่าง มีเทคนิค	0 (0.00)	2 (3.92)	49 (96.08)	0 (0.00)	2.96	0.20	มาก	1
ภาพรวม					2.95	0.21	มาก	

จากตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครอง  
บังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่  
จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.95 ( $\sigma = 0.21$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด  
สรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องหน่วยงานของท่านดูแลและให้ข้อเสนอแนะ  
การปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 2.96  
( $\sigma = 0.20$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านสามารถจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและ  
สามัคคี อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 มีค่าเฉลี่ย 2.94 ( $\sigma = 0.24$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมจำแนกตามรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.03	0.47	มาก	8
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.06	0.44	มาก	6
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.08	0.51	มาก	5
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.15	0.39	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.31	0.91	น้อย	15
ปัจจัยค้ำจุน				
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.98	0.27	มาก	10
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.01	0.13	มาก	9
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.97	0.68	มาก	12
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.06	0.28	มาก	7
10. ด้านรายได้	2.48	0.57	น้อย	14
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.15	1.02	น้อย	16
12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด	2.98	0.22	มาก	11
13. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.13	0.31	มาก	4
14. ด้านสถานะของอาชีพ	3.97	0.16	มากที่สุด	1
15. ด้านความเป็นส่วนตัว	3.41	0.55	มากที่สุด	2
16. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.95	0.21	มาก	13
ภาพรวม	2.98	0.27	มาก	-

จากตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.98$ ,  $\sigma = 0.27$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.97$ ,  $\sigma = 0.16$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด

( $\mu = 3.14$ ,  $\sigma = 0.55$ ) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.15$ ,  $\sigma = 0.39$ ) ด้านความสัมพันธ์กับ  
 ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.13$ ,  $\sigma = 0.31$ ) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก  
 ( $\mu = 3.08$ ,  $\sigma = 0.51$ ) ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.06$ ,  $\sigma = 0.44$ )  
 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.06$ ,  $\sigma = 0.28$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน  
 อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.03$ ,  $\sigma = 0.47$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก  
 ( $\mu = 3.01$ ,  $\sigma = 0.13$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.98$ ,  $\sigma = 0.27$ )  
 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.98$ ,  $\sigma = 0.22$ ) ด้านความมั่นคง  
 ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.97$ ,  $\sigma = 0.68$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก  
 ( $\mu = 2.95$ ,  $\sigma = 0.21$ ) ด้านรายได้ อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.48$ ,  $\sigma = 0.57$ ) ด้านความก้าวหน้า  
 ในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.31$ ,  $\sigma = 0.91$ ) ตามลำดับ และด้านโอกาสที่จะ  
 ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.15$ ,  $\sigma = 1.02$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

### ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล  
 ตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ	ภาพรวม		ระดับ
	$\mu$	$\sigma$	แรงจูงใจ	$\mu$	$\sigma$	แรงจูงใจ	$\mu$	$\sigma$	แรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ									
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	2.92	0.49	มาก	3.17	0.41	มาก	3.03	0.47	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.00	0.40	มาก	3.13	0.49	มาก	3.06	0.44	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.07	0.45	มาก	3.09	0.58	มาก	3.08	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.14	0.39	มาก	3.16	0.40	มาก	3.15	0.39	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	1.92	0.90	น้อย	2.78	0.69	มาก	2.31	0.91	น้อย
ปัจจัยค่าจูน									
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.98	0.26	มาก	2.99	0.29	มาก	2.98	0.27	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	2.99	0.06	มาก	3.04	0.18	มาก	3.01	0.13	มาก
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.75	0.69	มาก	3.23	0.58	มาก	2.97	0.68	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.09	0.24	มาก	3.02	0.32	มาก	3.06	0.28	มาก
10. ด้านรายได้	2.30	0.50	น้อย	2.71	0.57	มาก	2.48	0.57	น้อย
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	1.73	1.02	น้อยที่สุด	2.65	0.78	มาก	2.15	1.02	น้อย

## ตารางที่ 20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ	ภาพรวม		ระดับ
	$\mu$	$\sigma$	แรงจูงใจ	$\mu$	$\sigma$	แรงจูงใจ	$\mu$	$\sigma$	แรงจูงใจ
12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด	2.94	0.20	มาก	3.03	0.22	มาก	2.98	0.22	มาก
13. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.06	0.20	มาก	3.22	0.38	มาก	3.13	0.31	มาก
14. ด้านสถานะของอาชีพ	3.96	0.19	มากที่สุด	3.98	0.10	มากที่สุด	3.97	0.16	มากที่สุด
15. ด้านความเป็นส่วนตัว	3.43	0.54	มากที่สุด	3.39	0.58	มากที่สุด	3.41	0.55	มากที่สุด
16. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.95	0.21	มาก	2.96	0.21	มาก	2.95	0.21	มาก
ภาพรวม	2.89	0.26	มาก	3.10	0.23	มาก	2.98	0.27	มาก

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในภาพรวม เพศหญิงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.10$ ,  $\sigma = 0.23$ ) มีแรงจูงใจมากกว่าเพศชาย มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.89$ ,  $\sigma = 0.26$ ) โดยเมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.03$ ,  $\sigma = 0.47$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านการได้รับการยอมรับ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.06$ ,  $\sigma = 0.44$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงจะได้รับการยอมรับมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.08$ ,  $\sigma = 0.51$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงจะสามารถปฏิบัติงานได้มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.15$ ,  $\sigma = 0.39$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงจะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

( $\mu = 2.31$ ,  $\sigma = 0.91$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.98$ ,  $\sigma = 0.27$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงมีแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.01$ ,  $\sigma = 0.13$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงจะได้รับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.97$ ,  $\sigma = 0.68$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงจะมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.06$ ,  $\sigma = 0.28$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศชายจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง

ด้านรายได้ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านรายได้ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.48$ ,  $\sigma = 0.57$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงจะมีแรงจูงใจในด้านรายได้มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.15$ ,  $\sigma = 1.02$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงจะมีแรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.98$ ,  $\sigma = 0.22$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงจะแรงจูงใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุดมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย



ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาสูงสุด พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาสูงสุด มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.13, \sigma = 0.31$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงจะแรงงใจ ในความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาสูงสุดมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย

ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.97, \sigma = 0.16$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศชายมีแรงงใจในด้านสถานะของอาชีพมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.41, \sigma = 0.55$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศชายแรงงใจในความเป็นอยู่ส่วนตัวมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.95, \sigma = 0.21$ ) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงจะมีแรงงใจในด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าเพศชาย

โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี  
จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	21-30 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	31-45 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	46 ปีขึ้นไป		ระดับ แรงจูงใจ	ภาพรวม		ระดับ แรงจูงใจ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
ปัจจัยจูงใจ												
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	2.94	0.13	มาก	3.23	0.42	มาก	2.38	0.28	น้อย	3.03	0.47	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	2.94	0.47	มาก	3.11	0.48	มาก	3.00	0.00	มาก	3.06	0.44	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.94	0.29	มาก	3.15	0.55	มาก	3.00	0.53	มาก	3.08	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.00	0.30	มาก	3.21	0.44	มาก	3.13	0.25	มาก	3.15	0.39	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	1.85	0.77	น้อย	2.61	0.93	มาก	1.71	0.33	น้อยที่สุด	2.31	0.91	น้อย
ปัจจัยค้ำจุน												
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.79	0.45	มาก	3.04	0.18	มาก	3.00	0.00	มาก	2.98	0.27	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	2.94	0.13	มาก	3.04	0.14	มาก	3.00	0.00	มาก	3.01	0.13	มาก
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.67	0.39	มาก	3.23	0.61	มาก	2.33	0.71	น้อย	2.97	0.68	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.95	0.35	มาก	3.11	0.28	มาก	3.00	0.00	มาก	3.06	0.28	มาก
10. ด้านรายได้	2.24	0.45	น้อย	2.69	0.57	มาก	2.00	0.00	น้อย	2.48	0.57	น้อย
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	1.73	0.68	น้อยที่สุด	2.45	1.03	น้อย	1.50	0.93	น้อยที่สุด	2.15	1.02	น้อย
12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด	2.97	0.10	มาก	2.98	0.27	มาก	3.00	0.00	มาก	2.98	0.22	มาก

ตารางที่ 21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	21-30 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	31-45 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	46 ปีขึ้นไป		ระดับ แรงจูงใจ	ภาพรวม		ระดับ แรงจูงใจ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
13. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.15	0.35	มาก	3.16	0.33	มาก	3.00	0.00	มาก	3.13	0.31	มาก
14. ด้านสถานะของอาชีพ	4.00	0.00	มากที่สุด	3.95	0.20	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด	3.97	0.16	มากที่สุด
15. ด้านความเป็นส่วนตัว	3.14	0.60	มาก	3.36	0.51	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด	3.41	0.55	มากที่สุด
16. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.82	0.40	มาก	2.98	0.09	มาก	3.00	0.00	มาก	2.95	0.21	มาก
ภาพรวม	2.82	0.19	มาก	3.08	0.27	มาก	2.82	0.09	มาก	2.98	0.27	มาก

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในภาพรวมอายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ( $\mu = 2.98, \sigma = 0.27$ ) โดยอายุ 31-45 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.08, \sigma = 0.27$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา อายุ 21-30 ปี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.82, \sigma = 0.19$ ) และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.82, \sigma = 0.09$ ) โดยเมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.03, \sigma = 0.47$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี มีความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี และ 46 ปีขึ้นไป

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านการได้รับการยอมรับ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.06, \sigma = 0.44$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี ได้รับการได้รับการยอมรับมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และอายุ 21-30 ปี

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.08, \sigma = 0.51$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และอายุ 21-30 ปี

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.15, \sigma = 0.39$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี ด้านความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และอายุ 21-30 ปี

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.31, \sigma = 0.91$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.98, \sigma = 0.27$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี ในด้านนโยบายและการบริหารมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และอายุ 21-30 ปี

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.01, \sigma = 0.13$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และอายุ 21-30 ปี

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.97, \sigma = 0.68$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี ด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.06, \sigma = 0.28$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป และอายุ 21-30 ปี

ด้านรายได้ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านรายได้ มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.48, \sigma = 0.57$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี ด้านรายได้มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.15, \sigma = 1.02$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.98, \sigma = 0.22$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุดมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี และอายุ 21-30 ปี

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาสูงสุด พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาสูงสุด มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.13, \sigma = 0.31$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาสูงสุดมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป

ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.97, \sigma = 0.16$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี และ 46 ปีขึ้นไป ด้านสถานะของอาชีพมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.41, \sigma = 0.55$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี และอายุ 21-30 ปี

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลเขาบายศรี ในด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.95, \sigma = 0.21$ ) เมื่อจำแนกระหว่างอายุ จะพบว่า พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-45 ปี และอายุ 21-30 ปี

โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี  
จำแนกตาม ระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ประถมศึกษา			มัธยมศึกษา			ปวส.			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี			ภาพรวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
			แรงจูงใจ			แรงจูงใจ			แรงจูงใจ			แรงจูงใจ			แรงจูงใจ			
ปัจจัยจูงใจ																		
1. ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	2.33	0.00	น้อย	2.67	0.41	มาก	3.00	0.00	มาก	3.13	0.40	มาก	3.67	0.00	มากที่สุด	3.03	0.47	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.00	0.00	มาก	2.96	0.11	มาก	2.00	0.00	น้อย	3.06	0.45	มาก	3.78	0.19	มากที่สุด	3.06	0.44	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.00	0.00	มาก	3.04	0.51	มาก	3.00	0.00	มาก	3.04	0.51	มาก	3.78	0.38	มากที่สุด	3.08	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.00	0.00	มาก	3.04	0.31	มาก	3.00	0.00	มาก	3.14	0.40	มาก	3.78	0.19	มากที่สุด	3.15	0.39	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	1.78	0.19	น้อย	1.48	0.47	น้อยที่สุด	2.67	0.00	มาก	2.45	0.89	น้อย	3.56	0.38	มากที่สุด	2.31	0.91	น้อย
ปัจจัยก้ำก๋น																		
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.00	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก	2.96	0.32	มาก	3.11	0.19	มาก	2.98	0.27	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในหน่วยงาน	3.00	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก	3.02	0.16	มาก	3.00	0.00	มาก	3.01	0.13	มาก
ปัจจัยการทำงาน																		
8. ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	2.00	0.00	น้อย	2.48	0.63	น้อย	3.00	0.00	มาก	3.10	0.60	มาก	3.78	0.19	มากที่สุด	2.97	0.68	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.00	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก	3.01	0.23	มาก	3.83	0.29	มากที่สุด	3.06	0.28	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ประถมศึกษา			มัธยมศึกษา			ปวส.			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี			ภาพรวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
			แรงจูงใจ			แรงจูงใจ			แรงจูงใจ			แรงจูงใจ			แรงจูงใจ			
10. ด้านรายได้	2.00	0.00	น้อย	2.11	0.33	น้อย	3.00	0.00	มาก	2.55	0.58	มาก	3.11	0.19	มาก	2.48	0.57	น้อย
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	1.67	1.15	น้อยที่สุด	1.22	0.67	น้อยที่สุด	2.50	0.00	มาก	2.31	0.96	น้อย	3.33	0.58	มากที่สุด	2.15	1.02	น้อย
12. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาสูงสุด	3.00	0.00	มาก	2.96	0.11	มาก	3.00	0.00	มาก	2.98	0.25	มาก	3.00	0.00	มาก	2.98	0.22	มาก
13. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.00	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก	3.12	0.29	มาก	3.78	0.38	มากที่สุด	3.13	0.31	มาก
14. ด้านสถานะของอาชีพ	4.00	0.00	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด	3.96	0.19	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด	3.97	0.16	มากที่สุด
15. ด้านความเป็นส่วนตัว	4.00	0.00	มากที่สุด	3.78	0.36	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด	3.27	0.56	มากที่สุด	3.17	0.29	มาก	3.41	0.55	มากที่สุด
16. ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	3.00	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก	2.93	0.25	มาก	3.00	0.00	มาก	2.95	0.21	มาก
ภาพรวม	2.80	0.08	มาก	2.80	0.09	มาก	3.01	0.00	มาก	3.00	0.26	มาก	3.48	0.07	มากที่สุด	2.98	0.27	มาก



จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ภาพรวมระดับการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก ( $\mu = 2.98, \sigma = 0.27$ ) โดยมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.48, \sigma = 0.07$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา การศึกษาระดับ ปวส. มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.01, \sigma = 0.00$ ) การศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.00, \sigma = 0.26$ ) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.80, \sigma = 0.09$ ) การศึกษาระดับประถมศึกษา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.80, \sigma = 0.08$ ) ตามลำดับ โดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.03, \sigma = 0.47$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. มัธยมศึกษา และประถมศึกษา

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านการได้รับการยอมรับ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.06, \sigma = 0.44$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีการได้รับการยอมรับมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. มัธยมศึกษา และประถมศึกษา

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.08, \sigma = 0.51$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. มัธยมศึกษา และประถมศึกษา

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.15, \sigma = 0.39$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. มัธยมศึกษา และประถมศึกษา

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.31, \sigma = 0.91$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา

สูงกว่าปริญญาตรี จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. ปริญญาตรี มัธยมศึกษา และประถมศึกษา

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.98, \sigma = 0.27$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านนโยบายและการบริหารมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. มัธยมศึกษา ประถมศึกษา และปริญญาตรี

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.01, \sigma = 0.13$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปวส. มัธยมศึกษา และประถมศึกษา

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.97, \sigma = 0.68$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. มัธยมศึกษา และประถมศึกษา

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.06, \sigma = 0.28$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านสภาพแวดล้อมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. มัธยมศึกษา และประถมศึกษา

ด้านรายได้ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านรายได้ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.48, \sigma = 0.57$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านรายได้มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. ปริญญาตรี มัธยมศึกษา และประถมศึกษา

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.15, \sigma = 1.02$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. ปริญญาตรี ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.98, \sigma = 0.22$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุดมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. ประถมศึกษา ปริญญาตรี และมัธยมศึกษา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาสูงสุด พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาสูงสุด มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.13, \sigma = 0.31$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปวส. มัธยมศึกษา และประถมศึกษา

ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.97, \sigma = 0.16$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปวส. มัธยมศึกษา และประถมศึกษา ด้านสถานะของอาชีพมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.41, \sigma = 0.55$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. ประถมศึกษา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.95, \sigma = 0.21$ ) เมื่อจำแนกระหว่างระดับการศึกษาจะพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปวส. มัธยมศึกษา ประถมศึกษา ด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี  
จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ต่ำกว่า 10,000 บาท		ระดับ แรงจูงใจ	10,001-15,000 บาท		ระดับ แรงจูงใจ	15,001-20,000 บาท		ระดับ แรงจูงใจ	20,000 บาท ขึ้นไป		ระดับ แรงจูงใจ	ภาพรวม		ระดับ แรงจูงใจ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
ปัจจัยจูงใจ															
1. ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	2.73	0.41	มาก	3.03	0.17	มาก	3.27	0.36	มากที่สุด	3.72	0.25	มากที่สุด	3.03	0.47	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	2.98	0.28	มาก	2.81	0.58	มาก	3.27	0.36	มากที่สุด	3.44	0.40	มากที่สุด	3.06	0.44	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.92	0.32	มาก	3.25	0.53	มาก	2.97	0.57	มาก	3.50	0.66	มากที่สุด	3.08	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.98	0.16	มาก	3.11	0.41	มาก	3.30	0.53	มากที่สุด	3.56	0.34	มากที่สุด	3.15	0.39	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	1.59	0.45	น้อยที่สุด	2.44	0.72	น้อย	3.00	0.84	มาก	3.39	0.44	มากที่สุด	2.31	0.91	น้อย
ปัจจัยก้ำจุน															
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.97	0.14	มาก	2.89	0.43	มาก	3.06	0.29	มาก	3.06	0.14	มาก	2.98	0.27	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในหน่วยงาน	3.00	0.00	มาก	2.94	0.13	มาก	3.09	0.22	มาก	3.06	0.14	มาก	3.01	0.13	มาก
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.38	0.39	น้อย	3.14	0.50	มาก	3.52	0.40	มากที่สุด	3.78	0.27	มากที่สุด	2.97	0.68	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	ต่ำกว่า		ระดับ แรงจูงใจ	10,001-15,000		ระดับ แรงจูงใจ	15,001-20,000		ระดับ แรงจูงใจ	20,000 บาท ขึ้นไป		ระดับ แรงจูงใจ	ภาพรวม		ระดับ แรงจูงใจ
	10,000 บาท			บาท			บาท			บาท			บาท		
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
9. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.00	0.00	มาก	2.96	0.33	มาก	3.09	0.20	มาก	3.42	0.49	มากที่สุด	3.06	0.28	มาก
10. ด้านรายได้	2.08	0.25	น้อย	2.56	0.52	มาก	2.85	0.58	มาก	3.17	0.28	มาก	2.48	0.57	น้อย
11. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	1.36	0.71	น้อยที่สุด	2.29	0.78	น้อย	2.91	0.66	มาก	3.33	0.61	มากที่สุด	2.15	1.02	น้อย
12. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาสูงสุด	2.97	0.10	มาก	2.97	0.10	มาก	3.00	0.45	มาก	3.00	0.00	มาก	2.98	0.22	มาก
13. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้ บังคับบัญชา	3.05	0.21	มาก	3.14	0.26	มาก	3.15	0.35	มาก	3.39	0.49	มากที่สุด	3.13	0.31	มาก
14. ด้านสถานะของอาชีพ	3.39	0.23	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด	3.97	0.16	มากที่สุด
15. ด้านความเป็นส่วนตัว	3.66	0.42	มากที่สุด	3.25	0.66	มาก	3.18	0.56	มาก	3.25	0.52	มาก	3.41	0.55	มากที่สุด
16. ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	3.00	0.00	มาก	2.83	0.39	มาก	2.95	0.15	มาก	3.00	0.00	มาก	2.95	0.21	มาก
ภาพรวม	2.79	0.09	มาก	2.98	0.22	มาก	3.16	0.25	มาก	3.38	0.17	มากที่สุด	2.98	0.27	มาก

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ภาพรวมตามรายได้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก ( $\mu = 2.98, \sigma = 0.27$ ) โดยมีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.38, \sigma = 0.17$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมา รายได้ต่ำกว่า 15,001-20,000 บาท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.16, \sigma = 0.25$ ) รายได้ 10,001-15,000 บาท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.98, \sigma = 0.22$ ) รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.79, \sigma = 0.09$ ) ตามลำดับ โดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.03, \sigma = 0.47$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป จะมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ต่ำกว่า 15,001-20,000 บาท, 10,001-15,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านการได้รับการยอมรับ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.06, \sigma = 0.44$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป ด้านการได้รับการยอมรับมากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ต่ำกว่า 15,001-20,000 บาท, ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.08, \sigma = 0.51$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ต่ำกว่า 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.15, \sigma = 0.39$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป ด้านความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ต่ำกว่า 15,001-20,000 บาท, 10,001-15,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลต่อระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.31, \sigma = 0.91$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ต่ำกว่า 15,001-20,000 บาท, 10,001-15,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.98, \sigma = 0.27$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป และ 15,001-20,000 บาท ด้านนโยบายและการบริหารมากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ 10,001-15,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.01, \sigma = 0.13$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ 15,001-20,000 บาท ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานมากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป, 10,001-15,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.97, \sigma = 0.68$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป ด้านความมั่นคงในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ 15,001-20,000 บาท, 10,001-15,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.06, \sigma = 0.28$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ต่ำกว่า 15,001-20,000 บาท, ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท

ด้านรายได้ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านรายได้ มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.48, \sigma = 0.57$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป ด้านรายได้มากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ 15,001-20,000 บาท, 10,001-15,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี ในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\mu = 2.15, \sigma = 1.02$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ 15,001-20,000 บาท, 10,001-15,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.98, \sigma = 0.22$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป, 15,001-20,000 บาท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุดมากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ 10,001-15,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาสูงสุด พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาสูงสุด มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.13, \sigma = 0.31$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาสูงสุดมากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ 15,001-20,000 บาท, 10,001-15,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท

ด้านสถานะของอาชีพ พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.97, \sigma = 0.16$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป 15,001-20,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท ด้านสถานะของอาชีพมากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 3.41, \sigma = 0.55$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป, 10,001-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลเขายายศรี ในด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.95, \sigma = 0.21$ ) เมื่อจำแนกตามรายได้จะพบว่า พนักงานที่ได้รับรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป และต่ำกว่า 10,000 บาท ด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่ได้รับรายได้ต่ำกว่า 15,001-20,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท

โดยเมื่อพิจารณาในเชิงของระดับในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) ซึ่งกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 51 คน ตามแผนงานในสำนักงานทั้งสิ้น 4 แผนงาน ประกอบด้วย สำนักปลัด จำนวน 26 คน กองการศึกษา จำนวน 7 คน กองคลัง จำนวน 8 คน และกองช่าง จำนวน 10 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด คือ เพื่อวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-45 ปี ส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้ส่วนมากต่ำกว่า 10,000 บาท

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้

พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ

อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สูงสุด อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านรายได้ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกตามรายปัจจัย ดังนี้

#### 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องที่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้ผ่านลุล่วงด้วยดี มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ อยู่ในระดับมาก

#### 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่อง การเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงานที่ท่านได้ทำสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

#### 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่อง การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ท่านถนัด ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

#### 4. ด้านความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่อง ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ปฏิบัติงานเสมอ มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ ในการเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง และผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานใหม่ให้ท่าน อยู่ในระดับมาก

#### 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญกับเรื่อง มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าทัดเทียมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในหน่วยงาน และการได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ อยู่ในระดับน้อย

#### 6. ด้านนโยบายและการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่อง หน่วยงานมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกและประสบความสำเร็จ และมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

#### 7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่อง ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง และพนักงานในหน่วยงานให้ความสามัคคีปรองดอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดี อยู่ในระดับมาก

#### 8. ความมั่นคงในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่อง งานที่ท่านทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออันตรายใด ๆ มีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่ และมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่ ซึ่งอยู่ในระดับมาก

#### 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่อง สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วน มีพื้นที่ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

#### 10. ด้านรายได้

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญกับเรื่อง เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและคุณธรรม สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

#### 11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยให้ความสำคัญกับเรื่องตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงาน และท่านมีโอกาสได้รับฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับน้อย

#### 12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องผู้บังคับบัญชารับฟังช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

#### 13. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

#### 14. ด้านสถานะของอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่องมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สุจริตมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด

#### 15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่องสถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัยไม่ไกล และมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

#### 16. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับเรื่องหน่วยงานของท่านดูแลและให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค และหน่วยงานของท่านสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและสามัคคี อยู่ในระดับมาก

## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีดังต่อไปนี้

จากการศึกษาข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริการ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 35-40 ปี และสูงกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษา สูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ ปวช. ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี และ 3-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ส่วนใหญ่อยากให้ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลัก ระเบียบ กฎหมายในการบริหารงานบุคคล ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า การมีปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่ดีสำหรับพนักงาน แต่เนื่องจากบุคลากรทำงานกับนักการเมืองส่วนท้องถิ่น ซึ่งขาดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มุ่งมั่นแต่ผลประโยชน์ส่วนตนและ

ในการบริหารงบประมาณก็เป็นอุปสรรคต่อการมีประโยชน์ค่าจุนเหมือนกัน ซึ่งบางครั้งบุคลากรก็มีความรู้สึกที่ไม่มั่นคงกับอาชีพ แม้เรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน บางแห่งสภาพคล่องไม่มีหรือไม่พอจ่ายในบางปี และภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของโชติกา ระโส (2555) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 4) บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 5) บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับสมทบ ไสลชัย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน จำนวน 76 คน แยกเป็น พนักงานเทศบาลสามัญ 30 คน

ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 46 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ

#### ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสอดคล้องกับ ทิพย์กิมลัญญาภย (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาพัน อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลนาพัน อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

#### ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมทบไสลชัย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ

#### ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับกาทิพย์ศิริชมพู (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวรรค์ จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน และการศึกษา  
ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพธารวรรค์  
จังหวัดนครพนม พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารวรรค์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก  
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน  
ที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

#### ด้านความรับผิดชอบ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับปัทชนก ศาสศิริ  
(2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม: การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ เปรียบเทียบ  
แรงจูงใจของบุคลากรที่มี เพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด พบว่า การมี  
ส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ลำดับแรก  
คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล และด้านความสำเร็จของงาน  
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ลำดับแรก คือ  
ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

#### ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัย  
ของโชติกา ระโส (2555) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
นครสวรรค์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
นครสวรรค์ โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ  
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ใน  
ระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรเพศชายและ  
เพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีระดับ  
การศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

#### ด้านนโยบายและการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมทบ  
ไสลชัย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน  
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน



มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ

#### ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับงานวิจัย

ของณรงค์นุช ขาวงาม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา บุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

#### ความมั่นคงในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ชัดแย้งกับงานวิจัย

ของณรงค์นุช ขาวงาม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา บุคลากรเทศบาลตำบลแม่ปืม เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัย

การบำรุงรักษา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

#### สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับนาคยา ชีระวัฒน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ในด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ขึ้นไป และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน อันดับรองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ

#### ด้านรายได้

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของจุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์: มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

จำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

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

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กรหลายประการ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน และขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบลต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 266 คน ประกอบด้วย ข้าราชการส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างส่วนตำบล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.84 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา เห็นว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

#### ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของวิไล สิงห์ทอง (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม: มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านนโยบายและการบริหาร และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคล

#### ด้านสถานะของอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริการ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 35-40 ปี และสูงกว่า 40 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อนุปริญญา/ ปวส. และสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ ปวช. ปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามรายได้พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 3 ปี และ 3-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ส่วนใหญ่อยากให้ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลัก ระเบียบ กฎหมายในการบริหารงานบุคคล ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า การมีปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่ดีสำหรับพนักงาน แต่เนื่องจากบุคลากรทำงานกับ นักการเมืองส่วนท้องถิ่น ซึ่งขาดวิสัยทัศน์ในการบริหาร มุ่งมั่นแต่ผลประโยชน์ส่วนตนและ ในการบริหารงบประมาณก็เป็นอุปสรรคต่อการมีประโยชน์จูงใจเหมือนกัน ซึ่งบางครั้งบุคลากรก็มีความรู้สึกที่ไม่มั่นคงกับอาชีพ แม้เรื่องสวัสดิการการรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน บางแห่งสภาพคล่องไม่มีหรือไม่พอจ่ายในบางปี

#### ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของกาทิพย์ ศิริชมพู (2554) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือน หรือผลตอบแทนจากการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

### ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับจุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

## 2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ อภิปรายออกมาได้ ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า พนักงานของเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ ภาเรือง (2551) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า เพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้วิจัยจากกล่าวได้ว่า เพศของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า พนักงานของเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปริดาพร บุญเพ็ง (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในบริษัท ทรีเฟส เทคคิง จำกัด พบว่า อายุที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในบริษัท ทรีเฟส เทคคิง จำกัด แตกต่างกัน

2.3 การศึกษา พบว่า พนักงานของเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนาภรณ์ หาญคำหล้า (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ว่าบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประเภทบุคคล แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่มีอายุและรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และจากการศึกษาจึงทำให้เห็นว่า เนื่องจากระดับการศึกษาแตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

2.4 รายได้ พบว่า พนักงานของเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริดาพร บุญเพ็ง (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในบริษัท ตรีเฟส เทรดดิ้ง จำกัด พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในบริษัท ตรีเฟส เทรดดิ้ง จำกัด แตกต่างกัน ความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า รายได้ของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรีที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านรายได้และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจนและสร้างโอกาสในการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน
2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านรายได้ โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนพิเศษหรือสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น
3. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยเพิ่มโอกาสในการได้รับความก้าวหน้ามากขึ้นในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการศึกษาที่สูงขึ้น เป็นต้น

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
  - 1.1 ผู้บริหารควรให้พนักงานได้รับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งสายงานของตนเองมากยิ่งขึ้น
  - 1.2 ผู้บริหารควรสร้างโอกาสในการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน
  - 1.3 พนักงานควรให้ความสำคัญในการรับรู้ความก้าวหน้าในตำแหน่งสายงานของตนเองและการฝึกอบรม
2. ด้านรายได้

2.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษหรือสวัสดิการของพนักงาน

2.2 พนักงานควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้คุ้มกับค่าตอบแทนพิเศษและสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น

3. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

3.1 ผู้บริหารควรให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานมากยิ่งขึ้น

3.2 หน่วยงานควรจัดอบรมเกี่ยวกับการรับรู้และเข้าใจในโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าของตนเอง เช่น ด้านสายงาน ด้านการศึกษา และความเท่าเทียม

3.3 หน่วยงานควรให้ความสำคัญในโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตให้มีความเท่าเทียมกัน

3.4 พนักงานควรให้ความสำคัญกับการรับรู้และเข้าใจในการจัดอบรม

**ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ**

1. ควรศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอบางใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรนำผลการศึกษาที่ได้ ให้เป็นข้อมูลที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานภายในหน่วยงานต่อไป

3. ควรทำการศึกษาวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานอื่น ๆ ในอำเภอบางใหม่ และนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอบางใหม่ จังหวัดจันทบุรี ให้ตรงกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด



## บรรณานุกรม

- กวี เข้มกลีบ. (2550). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาเคฮาชิ โคราช (1995) จำกัด (บทคัดย่อ). วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 1(2), 67-78.
- กัญญาณัฐ หาญคำหล้า. (2556). แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กาบทิพย์ ศิริชมพู่. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กตุมา จ้อยช้างเนียม. (2547). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคาร กสิกรไทย. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม นวนคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จิตติภา ขาวอ่อน. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนขาม อำเภอคูมิ นารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชลिया ด่านทิพารักษ์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุม โรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏ อุบลราชธานี.
- ชูชาติ โชติเสน. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.  
 ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ ขจรนันท์. (2547). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย.
- ณัฐภา กริริชัย. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา,  
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). *องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
 เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ  
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ทนายท กาญจนะจิตรา. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง แรงจูงใจกับระยะเวลาในการทำงาน  
 และคงอยู่ของพนักงาน บริษัทแอร์โรเฟลิกซ์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. ปัญหาพิเศษ  
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,  
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์กมล ญาณกาย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอ  
 คำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์,  
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เทศบาลตำบลเขายายศรี. (2557). *ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลเขายายศรี*. เข้าถึงได้จาก  
<http://www.khaobaisri.go.th/>
- นงคิณูช ขาวงาม. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล  
 แม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
 สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย  
 จำกัด (มหาชน) สำนักพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
 สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นาคยา ชีระวัฒน์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลพันเสา อำเภอ  
 บางระกำ จังหวัดพิษณุโลก*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
 รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.

- นิพนธ์ ศศิธร. (2523). *การจัดระเบียบองค์การ: ปัจจุบันและอนาคต*. พิษณุโลก: โครงการตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- ปัทมก สาศิริ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประสงค์ ภาเรือง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปรีดาพร บุญเพ็ง. (2549). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในบริษัท ทรีเฟส เทคคิตัน จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ปัญญา จันทร์อด. (2548). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์ ทรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. ม.ป.ท.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2544). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล.
- พุดสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: บี เอนเตอร์ ปรินท์.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่ (Modern management)*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2546). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: เอส.แอนด์.จี.กราฟฟิค.
- ยงยุทธ โพธิ์ทอง. (2546). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ อ่วมมี. (2550). *คุณลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กม.18 วิศวกรรม จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล. (2523). *การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ขนิษฐาการพิมพ์
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ชรรวมกล.
- วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). *ความพึงพอใจของประชาชนของการให้บริการของหน่วยงาน กระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมือง จังหวัดมาฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิไล สิงห์ทอง. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). *แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล*. ปทุมธานี: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ศศิพล เกสร. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2542). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท อดินพ จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ชาลิต ประภวานนท์, สิทธิกาล ศรีวระมย์, สุดา สุวรรณภิรมย์, และสมชาย หิรัญกิตติ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ชรรวมกล.
- ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ. (2528). *จิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริไล กลุทรัพย์ศุทธา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส. แอสโซซิเอท เอนยี เนียร์ริง (1964) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- ศุภชาติ ธาตุบุรุษย์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สมทบ ไสลชัย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบาย สาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.*
- สมพร สิงห์ชัย, ดวงตา สราญรัมย์ และวงศ์ธรา สุวรรณิน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 2(1), 45-54.*
- สมยศ นาวิการ. (2547). *การบริหารการพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1990 จำกัด.*
- สุชาติ จรประดิษฐ์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.*
- สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แวงน่าง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- สุระ ทีบโอสถ. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหาร โครงการ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา อุตสาหกรรมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุรัตน์ สังกวาลย์. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างฝีมือบริษัทก่อสร้างจำกัด ในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุรางค์ ไคว้ตะกุล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.*

อิสริย์ ไทรตระกูล. (2553). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

อุทัย หิรัญโต. (2543). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: Free Press.

Gordon, I. (2002). Best practices: customer relationship management. *Ivey Business Journal Line* (November/Decdembre), 1-6.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Willey & Sons.

Luthans, F. (1992). *Organization behavior* (6<sup>th</sup> ed.). Singapore: McGraw Hill.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Harper and Row.

McClelland, D. C. (1954). *Personalety*. New York: Dryden Press.

Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (2002). *Organizational behavior: Solutions for management*. Boston: McGraw-Hill Irwin.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Jhon Willey & Sons.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

### เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาบายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี การตอบแบบสอบถามของท่าน ถือว่ามีคุณค่าต่อการศึกษายิ่ง จึงขอความกรุณาจากท่าน ได้ตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็น อันจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยตัวบุคคล ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ ที่นี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ตรงกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

1. เพศ

( ) 1. ชาย

( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. ต่ำกว่า 20 ปี

( ) 2. 21-30 ปี

( ) 3. 31-45 ปี

( ) 4. 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) 1. ประถมศึกษา

( ) 2. มัธยมศึกษา

( ) 3. ปวช.

( ) 4. ปวส.

( ) 5.ปริญญาตรี

( ) 6. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

( ) 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท

( ) 2. 10,000-15,000 บาท

( ) 3. 15,001-20,000 บาท

( ) 4. 20,000 บาทขึ้นไป



**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เทศบาลตำบลเขายายศรี อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้ทำการสำรวจความพึงพอใจจากปัจจัย  
ทั้ง 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน

ความหมายของค่าน้ำหนักคะแนนมีดังนี้

คะแนน 4 หมายถึง มีแรงจูงใจมากที่สุด

คะแนน 3 หมายถึง มีแรงจูงใจมาก

คะแนน 2 หมายถึง มีแรงจูงใจน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีแรงจูงใจน้อยที่สุด

ประเด็นการประเมิน	ระดับแรงจูงใจ			
	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	มาก (3)	มาก ที่สุด (4)
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>				
<b>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>				
1.1 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ				
1.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ วางไว้ทันกำหนดเวลาและเป็นที่น่าพอใจ				
1.3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงาน ให้ผ่านลุล่วงด้วยดี				
<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับ</b>				
2.1 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา				
2.2 ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จ ของงานในหน่วยงาน				
2.3 เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมผลงาน ที่ท่านได้ทำสำเร็จ				

ประเด็นการประเมิน	ระดับแรงจูงใจ			
	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	มาก (3)	มาก ที่สุด (4)
<b>3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>				
3.1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ท่านถนัด				
3.2 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและ น่าสนใจ				
3.3 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาส ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
<b>4. ด้านความรับผิดชอบ</b>				
4.1 ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือก วิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง				
4.2 ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ ปฏิบัติงานเสมอ				
4.3 ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานใหม่ให้ท่าน				
<b>5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน</b>				
5.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ ปรากฏจากผลงานในหน้าที่				
5.2 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้า ทัดเทียมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในหน่วยงาน				
5.3 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ				
<b>ปัจจัยคำจุน</b>				
<b>6. ด้านนโยบายและการบริหาร</b>				
6.1 หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบ ในการปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านทำงานได้สะดวกและ ประสบความสำเร็จ				

ประเด็นการประเมิน	ระดับแรงจูงใจ			
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	มาก (3)	มากที่สุด (4)
6.2 หน่วยงานของท่านมีการวางแผนกำหนดกรอบภาระหน้าที่อย่างชัดเจน				
6.3 ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน				
<b>7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน</b>				
7.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง				
7.2 ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมั่นใจ				
7.3 บุคลากรในหน่วยงานให้ความสนใจสามัคคีปรองดอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดี				
<b>8. ด้านมั่นคงในการทำงาน</b>				
8.1 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังดำรงอยู่				
8.2 ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการ				
8.3 งานที่ท่านทำอยู่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่ออันตรายใด ๆ				
<b>9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>				
9.1 สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วน มีพื้นที่ร่มรื่นสวยงามและเหมาะสม				
9.2 มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน				
<b>10. ด้านรายได้</b>				
10.1 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและคุณธรรม				

ประเด็นการประเมิน	ระดับแรงจูงใจ			
	น้อย ที่สุด (1)	น้อย	มาก	มาก ที่สุด (4)
10.2 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ				
10.3 สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ				
<b>11. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต</b>				
11.1 ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงาน				
11.2 ท่านมีโอกาสได้รับฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง				
<b>12. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด</b>				
12.1 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา				
12.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา				
12.3 ผู้บังคับบัญชารับฟังช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน				
<b>13. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา</b>				
13.1 ผู้บังคับบัญชารับฟังให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้เป็นอย่างดี				
13.2 ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเรื่องอื่น ๆ เป็นอย่างดี				
13.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา				

ประเด็นการประเมิน	ระดับแรงจูงใจ			
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	มาก (3)	มากที่สุด (4)
<b>14. ด้านสถานะของอาชีพ</b>				
14.1 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สุจริต มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม				
14.2 ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ				
<b>15. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว</b>				
15.1 สถานที่ทำงานของท่านกับที่พักอาศัยไม่ไกล				
15.2 ท่านมีความสุขและพอใจกับสถานที่ทำงาน				
<b>16. ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>				
16.1 หน่วยงานของท่านสามารถจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมและสามัคคี				
16.2 หน่วยงานของท่านดูแลและให้ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค				

\*\*\*\*\*ขอขอบคุณทุกท่านที่ร่วมตอบแบบสอบถาม\*\*\*\*\*