

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง
จังหวัดจันทบุรี

บุษบา เชิดชู

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
และคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ นุชบา เจ็ดชู ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

(ดร.ปรีดี สีลาเศรษฐวงศ์)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญญ์ ธารเสนา)

..... กรรมการ
(ดร.รังสรรค์ ม่วงโสทร)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญญ์ ธารเสนา)

วันที่ ๑๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี และ ดร.ปรีดี ลีลาเศรษฐวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขปัญหาพิเศษครั้งนี้ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นอกจากนี้ ขอขอบคุณผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุงทุกท่านที่ให้การอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดีและขอขอบคุณข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุงทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม รวมทั้งเพื่อนนิสิตที่เป็นกำลังใจตลอดมา ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษานี้ ขอมอบบูชาพระคุณบิดา คุณมารดา คุณครูบาอาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน

บุษบา เจริญ

54930170: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บุษบา เชิดชู: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี (WORK MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS AT LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN KHLUNG DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: ปรีดี ธิลาเศรษฐวงศ์, รป.ค. 76 หน้า ปี พ.ศ. 2556.

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 125 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane) และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่มและใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่งและรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

54930170: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A. (PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION/ WORK/ CIVIL SERVANT AT THE LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

BUSSABA CHOEDCHU: WORK MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS AT LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN KHLUNG DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE. ADVISOR: PREEDEE LEELASETAVONG, Ph.D. 76 P. 2013.

This study aims 1) to examine level of work motivation of civil servants at the Local Administrative Organizations under the responsibility of Khlung district, Chanthaburi province and 2) to compare work motivation of the studied civil servants classified by sex, age, educational level, position, and salary. Questionnaire is used as data collecting tool. The samples, derived from implementation of Taro Yamane's formula and simple sampling, consist of 125 civil servants at Local Administrative Organizations in Khlung district, Chanthaburi province. Statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA at statistical significance of .05.

The findings show that holistically the level of work motivation of the civil servants at Local Administrative Organizations in Khlung district, Chanthaburi province is rated high. When considering by aspect, it is found that all aspects including work achievement, interpersonal relation, work features, recognition, working conditions and security, responsibility, supervision, advancement, policy and administration, and remuneration are rated low, respectively. The comparison of work motivation of the studied civil servants shows that the motivation of the personnel with differences of sex, age, position, and salary is not different, but the work motivation of the civil servants with the difference of educational level is different.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	7
ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การวิเคราะห์ข้อมูล	34
เกณฑ์การแปลผล	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	36
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	36
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี.....	38
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	49
5 อภิปรายและสรุปผล	54
สรุปผลการวิจัย.....	54
อภิปรายผล	58
ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	69
ประวัติย่อของผู้วิจัย	76

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุงและจำนวน กลุ่มตัวอย่าง	31
2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไป.....	36
3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล.....	38
4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	39
5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	40
6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ	41
7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้า.....	42
8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบาย และการบริหาร	43
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านการปกครองบังคับบัญชา	44
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	46
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	47
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม	48
14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ	49
15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ	50
16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	51
18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง	52
19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้.....	52
20 สรุปการทดสอบสมมติฐาน.....	53

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งในทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับข้าราชการในองค์กร เพราะข้าราชการจะปฏิบัติภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่ผู้บริหารให้กับบุคลากรทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการบริหารที่สำคัญอันจะทำให้การบริหารที่สำคัญอันจะทำให้การดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสำเร็จลุล่วง และเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง ซึ่งผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผู้บริหารจะต้องสำรวจและหาวิธีการต่าง ๆ ในการที่จะดูแลส่งเสริมให้ข้าราชการมีใจรักในการปฏิบัติงาน ทুমเทร่างกายแข็งแรง และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่ภาครัฐควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีใจรักในการให้บริการประชาชนเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด (ศุภจิรา จันท์อารักษ์, 2551)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง มีเทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 6 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น เทศบาล ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองวิชาการ และแผนงาน และกองสาธารณสุข มีกิจกรรมการดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามภารกิจและหน้าที่ ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุงทั้งสิ้น 183 คน ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายด้าน ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความหลากหลาย ตามประเภท วิชาชีพ และมีความรับผิดชอบแตกต่างกันไป ในการให้บริการประชาชน เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรับเรื่องราวร้องทุกข์

การรับชำระภาษี การให้บริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษา คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้มาใช้บริการ ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะได้ทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งจะ เป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาศักยภาพของ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

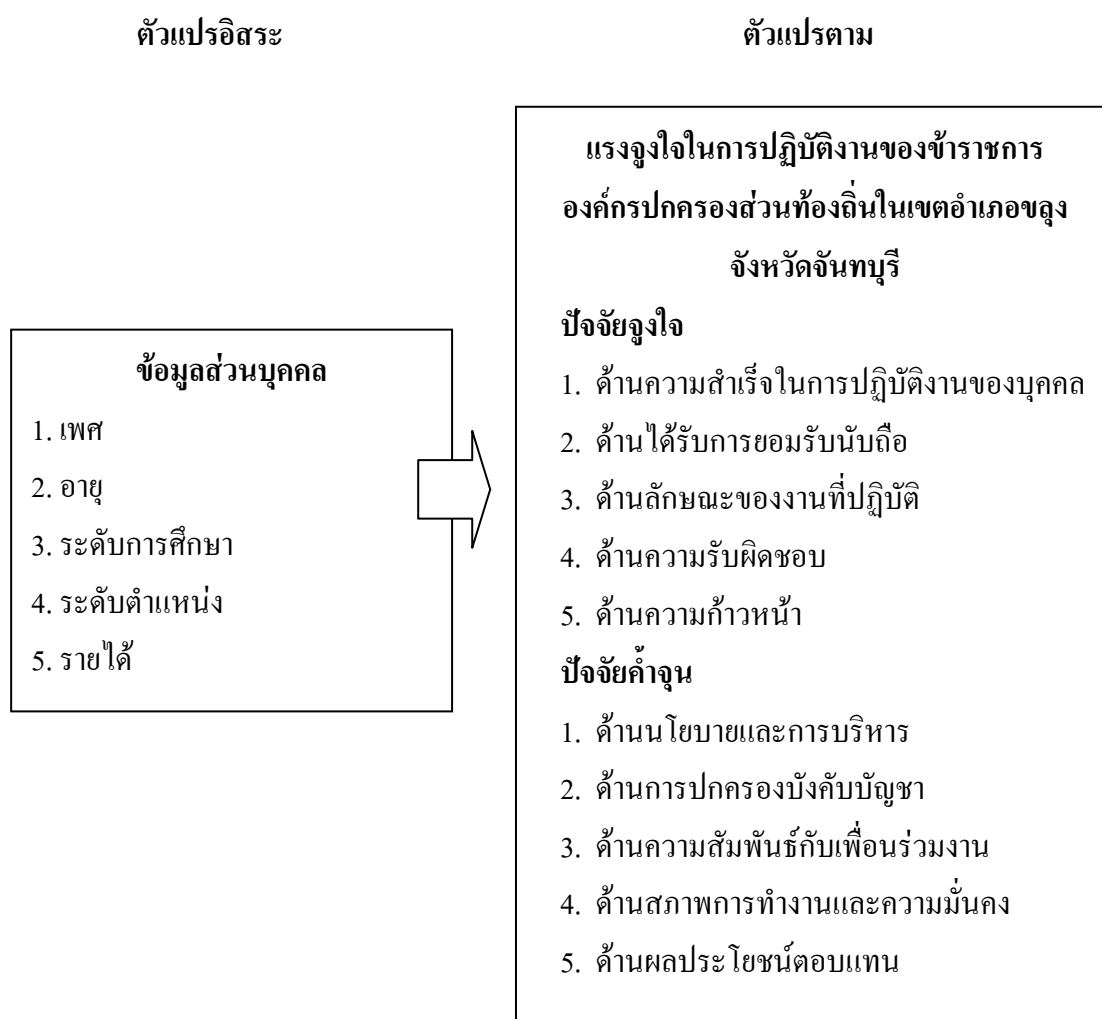
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง แตกต่างกัน
2. ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง แตกต่างกัน
3. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง แตกต่างกัน
4. ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง แตกต่างกัน
5. ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้เลือกแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) (1959) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ได้ดังนี้ (Herzberg, Mausnor & Snyderman, 1959)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
2. ทราบผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
3. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้รับเสนอต่อผู้บริหารของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบในการวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การทำวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวแปรเพื่อทำการ ศึกษาให้เหมาะสมกับองค์กร ตามลักษณะและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นที่เกิดขึ้นกับข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง ผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดการศึกษาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ศึกษาวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้รับบริการ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

- 1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล
- 1.2 ด้านได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านความก้าวหน้า
- 1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.9 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง
- 1.10 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จำนวน 183 คน โดยทำการสำรวจจากข้าราชการทั้งหมด

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยจากแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2555-2557) ตลอดจนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผล โดยใช้ระยะเวลาระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง พลังกระตุ้น หรือสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ หรือความปรารถนาให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พลังอาจมีได้ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล

การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหาร การวางแผน การจัดการ การอำนวยความสะดวก และด้านอื่น ๆ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลัง หรือสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกของบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความรุนแรง และระยะเวลาของการแสดงพฤติกรรม

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ มีปริมาณมากหรือน้อย ง่ายหรือยาก ซึ่งอาจจะท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาทักษะ ประสิทธิภาพ และอาจจะตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาหรือไม่ก็ได้ การสัมฤทธิ์ผล คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

ความรับผิดชอบ หมายถึง พันธะผูกพันในหน้าที่ของคนหรือองค์กรต่อเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย โดยมีระบบที่ผู้มอบหมายสามารถตรวจสอบและประเมินผลงาน เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษผู้ที่ได้รับมอบหมายงานได้

ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญงาน

นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางการดำเนินงานได้กำหนดขึ้นให้ถือปฏิบัติในการบริหารงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงานและรับผิดชอบในงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร รับฟังความคิดเห็น ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพห้อง อากาศ เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ที่สนับสนุนเพื่ออำนวยความสะดวกต่อบุคลากรในการทำงาน

ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น คือ ข้าราชการพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งนั้นจะดำเนินการในแต่ละจังหวัดโดยอิสระจากกัน อันได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเมืองพัทยา พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัซเบอร์ก (Herzberg)
 - 1.2 ทฤษฎีการเสริมแรง
 - 1.3 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)
 - 1.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)
2. ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพลังในพฤติกรรมมนุษย์ การที่บุคลากรในหน่วยงานใดจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญเพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ดังที่นักจิตวิทยาบอกว่า พฤติกรรมทั้งหลายล้วนแต่ถูกจูงใจทั้งสิ้น การจูงใจทำให้เกิดการเริ่มต้นของพฤติกรรม มีนักวิชาการได้ให้คำนิยาม ความหมายของแรงจูงใจไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 130-131) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มาตรการเหล่านี้ อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล กลุ่ม หรือจัดระบบขององค์กรให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จําแนกความสำเร็จมาสู่องค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญญา ทัศนิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2542, หน้า 106) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

ศุภลักษณ์ ศรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

อำนาจ แสงสว่าง (2546, หน้า 72) แรงจูงใจ หมายถึง แรงภายใน หรือกระบวนการที่พลังงานทั้งหลายเป็นสิ่งชี้นำพฤติกรรม หรือการจูงใจเป็นพลังที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม โดยพลังของการจูงใจจะปรากฏขึ้นต่อเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นในอาการอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้ว่าจะชอบทำหรือไม่ชอบทำก็ตาม ในสภาพการณ์ที่กำหนดไว้

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547, หน้า 2) แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ “Movers” มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (To Move) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงานทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และการชำระไว้ ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและมีการชำระไว้ให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป

กษิณ รักษา (2551, หน้า 8 อ้างอิงจาก กิตติมา ปรีดีดิลล 2529, หน้า 156) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ ฉะนั้น แรงจูงใจจึงเป็นพลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า แรงจูง หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ร่างกายถูกกระตุ้นหรือชักนำบุคคลให้แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ โดยจะมีแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน โดยได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้จำนวนมาก ซึ่งพอจะนำมาอธิบายได้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2444, หน้า 111) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบความต้องการหลายอย่างของคน โดยทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถ บุคคลต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่

งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาได้ทำงาน ขณะเดียวกันหากความต้องการของเขา มีจุดหมายเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้

กันตยา เพิ่มผล (2544, หน้า 74) กล่าวว่า ผู้บริหารหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องรู้จักจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ปฏิบัติงานหลังจากได้รับการกระตุ้นจากผู้บังคับบัญชาแล้ว การจะปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลของการปฏิบัติของตนเองว่าได้รับการสนองความต้องการของตนเองหรือไม่

ลินด์เรนท์ (Lindgren, 1976, pp. 31-34) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

เมอร์เรย์ (Murray, 1961, p. 91) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งกระทำสิ่งที่ทำอยากให้อำนาจเป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด

วรูม (Vroom, 1970, p.10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลอย่างหนึ่งเพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน

แรงจูงใจที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีหรือเกิดขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับผลแห่งการกระทำของเขาว่าจะก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่งานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วเพียงใด แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปได้ทั้งการกระทำของผู้บังคับบัญชาและทั้งระบบงานที่มีอยู่จึงเป็นหน้าที่อันหลีกเลี่ยงไม่ได้ของผู้บังคับบัญชาจะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น เพื่อผลงานจะได้เป็นไปอย่างสมบูรณ์แบบตามเจตนารมณ์ขององค์กรนั้น ๆ

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ไว้พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง โดยถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับสิ่งที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความสามารถเต็มที่ในการให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533, หน้า 80-81) ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivator) ที่สำคัญไว้มี 6 ประการ

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จ

ในการทำงาน และพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็จะยอมรับสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับ (Recognition) โดยปกติแล้วทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการยกย่องชมเชยหรือการให้ผลตอบแทน (Feedback) ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจการทำงานที่เดียว

3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสดพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะหรือการทำงานตามที่เขาสนใจ หรือให้เขามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่เขาสนใจ นับเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถ มีไหวพริบ และทักษะในการทำงานที่ดี อยากที่จะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเอง และจะไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participate) การเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้ จะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, pp. 380-384) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่พื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินงานจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็เกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องาน ได้การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง กระบวนการวิธีทำงานและบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการจัดการองค์การและการประเมินผลงานทุกกระบวนการ ต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมต่อ

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาลสวัสดิการที่อยู่อาศัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ในปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ และในการสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดีนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นปัจจัยในการแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นปัจจัยในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลาย ดังนี้

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

เฮอริชเบอร์ก, บุสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg et al., 1959) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกว่า Motivation Maintenance Theory, dual Factor Theory หรือ Motivation-Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮอริชเบอร์ก,

บุสเนอร์ และสไนเดอร์แมน ได้ทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงานตลอดจนหาเหตุผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เซอร์ชเบอร์ก, บุสเนอร์ และสไนเดอร์แมน ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทนี้ สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เซอร์ชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกรักพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานองค์กร การติดต่อการสื่อสารภายในองค์กร
2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงานและความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร

5. ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ปัจจัยค่าจูงไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ทำมันเอง การค้นพบที่สำคัญของการศึกษาของเฮอรัชเบอร์ค คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค่าจูงจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำและปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยค่าจูงเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนี้ สมมติฐานที่สำคัญของเฮอรัชเบอร์ค ก็คือ ความพอใจในงานที่จะทำจะเห็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุป ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ค เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค่าจูง (Maintenance Factor) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง

ทฤษฎีการเสริมแรง

ทฤษฎีการเสริมแรงหรือการปรับปรุงพฤติกรรม เป็นทฤษฎีที่ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถือเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมหนึ่งกับพฤติกรรมนั้น หรือหมายถึงกระบวนการพฤติกรรมของคน ซึ่งการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ในอดีต นักจิตวิทยา สกินเนอร์ (Skinner) จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) ได้พัฒนาทฤษฎีนี้และได้นำมาใช้เป็นเทคนิคการจูงใจ ทฤษฎีนี้เรียกว่า ทฤษฎีเสริมแรงด้านบวก (Positive Reinforcement) หรือการปรับปรุงพฤติกรรม (Behavior Modification) ซึ่งคิดว่าแต่ละบุคคลจะได้รับรางวัล โดยการออกแบบที่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการทำงานและผลการทำงานจากการกระทำที่ไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดผลกระทบด้านลบ

(Negative Reinforcement) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 422-423)

กฎแห่งผลลัพท์ (Law of Effect) ได้กล่าวว่า การเกิดพฤติกรรมซ้ำ เป็นผลจากความพอใจ แต่ถ้าผลของพฤติกรรมไม่พอใจเขาก็จะเลิกพฤติกรรมนั้น หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างไป

สรุป การเสริมแรงจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมซ้ำ และพฤติกรรมของบุคคลส่วนใหญ่ จะเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติ (Operant Learning) และพยายามเน้นว่า การตอบสนองต่อสิ่งเร้าใด ๆ ของบุคคล สิ่งเร้า นั้นจะต้องมีสิ่งเสริมแรงอยู่ในตัว หากลดสิ่งเสริมแรงลงเมื่อใด การตอบสนองจะลดลงเมื่อนั้น

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow) ได้เขียนทฤษฎีที่จูงใจ (Motivation Theory) หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงสิ่งจูงใจ จากความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใด ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy of Needs) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 383)

1. ความต้องการด้านร่างกาย เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อ ความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่ง ความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และ ความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือปลอดภัย ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วตามสมควร มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปก็คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย ความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน ภายหลังจากได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงขึ้นไปอีกคือ ความต้องการทางสังคมจะเป็นสิ่งจูงใจ ที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญ

ในตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งสำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ลำดับชั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จ ในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

สรุปได้ว่าความต้องการทั้ง 5 ชั้นตอนของมนุษย์ มีความสำคัญไม่เท่ากันบุคคลแต่ละคน จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น การจงใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการสำคัญที่แตกต่างกันไป และความต้องการตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึง 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นต้น

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลแสดงในข้อสมมติ 2 ประการ โดยแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรริรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 409) ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ ได้ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทัศนะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X Assumption) ข้อสมมติแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของแมคเกรเกอร์ เกี่ยวกับทฤษฎี X ดังนี้

- 1.1 โดยทั่วไปปมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
- 1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับควบคุม

สั่งการ

- 1.3 ใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

องค์กร

- 1.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับ ต้องการเพียงความรับผิดชอบ

มีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumption) ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y โดยแมคเกรเกอร์ มีดังนี้

2.1 การใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

- 2.2 การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวในการใช้

ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจึงต้องใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับ ความสำเร็จ

2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสมไม่เพียงแต่การยอมรับ ความรับผิดชอบแต่มีการแสวงหาด้วย

2.5 สมรรถภาพขึ้นอยู่กับระดับการจินตนาการระดับสูง และความคิดสร้างสรรค์

2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์ โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้ายไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้ามทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ไม่ยืดหยุ่นได้เป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการ ส่วนตัว และความต้องการขององค์กรเป็นที่น่าสงสัยว่าแต่ละข้อสมมติฐานจะมีผลกระทบต่อ ผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการ

สรุป ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ เห็นว่าผู้บริหารอาจมองคนได้ 2 แง่มุม คือมองแบบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงอาจทำได้ 2 วิถีตามทัศนะของผู้บริหาร นั่นคือ ถ้าผู้บริหาร มองแบบทฤษฎี X จะใช้วิธีจูงใจแบบลบ แต่ถ้ามองแบบทฤษฎี Y จะใช้วิธีจูงใจแบบบวก

Baby Boomer (World War 2-1964), Generation X (1965-1980), Generation Y (1979-1991), และ Generation Z (1990-present) กลุ่มสุดท้ายนี้ ขณะนี้กำลังเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน การเข้าสู่ตลาดแรงงานของ Gen Z มีแนวโน้มว่าจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กร ระบบการ สรรหารวมตลอดถึงระบบหรือวิธีการทำงาน มีบริษัทที่ปรึกษาที่มีฐานอยู่ในอังกฤษชื่อ Chartered Institute of Personnel & Development ได้ทำการสำรวจคนทำงานกลุ่มต่าง ๆ เมื่อราวกลางปีนี้ ผลการสำรวจพบว่า ทัศนคติในการทำงานของกลุ่มต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

Gen X เกิดมาหลังช่วงสงครามเย็นยุค มีการปรับเปลี่ยนกฎหมายและเผชิญกับช่วงภาวะ เศรษฐกิจถดถอยครั้งรุนแรงในราวปี 1980 คนกลุ่มนี้ เริ่มมีทัศนคติด้านการงานเปลี่ยนไปจาก คนรุ่น BB ความจงรักภักดีที่เคยให้องค์กรเริ่มลดลง แต่ยังไม่โง่งเง็งนัก มีการย้ายงานบ่อยครั้งขึ้น เพื่อการเติบโตและสร้างอนาคตใหม่ ทักษะทางเทคโนโลยีมีบ้างตามสมัย ยังมองนายจ้างอย่างมีมิตร และคนที่มิบุญคุณ

Gen Y เป็นรุ่นคนที่เพิ่งผ่านพ้นภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจมาหยก ๆ จนถึงปัจจุบันนี้ (แม้กำลังพบอีกครั้งก็ตาม) ทัศนคติด้านการงานค่อนข้างหือหาว มองการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่ง

หลีกเลี่ยงไม่พ้น เป็นเรื่องปกติ ไม่หวังงานที่มีความมั่นคงอีกต่อไป เพราะเห็นมาแล้วตั้งแต่รุ่นพ่อแม่ จนมาถึงตัวเอง ผลพวงที่ตามมาคือ ความไว้วางใจในนายจ้างหดหายหรือลดทอนลงเรื่อย ๆ มีเพียง 1 ใน 10 เท่านั้นที่ยังเชื่อนายจ้างอย่างเดิม

Gen Z กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีคำเตือนที่ไม่ควรมองข้ามว่า องค์กรคงต้องปรับตัวใหม่ เพื่อให้สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้ได้ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การผูกมัด การจูงใจรวมตลอดถึงการรักษา (Retain) คนเก่งแต่ละคน การที่อัตราความไว้วางใจให้นายจ้างยังเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ย่อมส่งผลถึงด้านต้นทุนค่าใช้จ่ายด้วย คนรุ่นใหม่คุ้นเคยและมีทักษะทางเทคโนโลยีสูง

ตารางที่ 1 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์ ทฤษฎีการเสริมแรง ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของเมคเกรเกอร์

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอรัชเบอร์เกอร์	ทฤษฎีการเสริมแรง	ทฤษฎีลำดับ ความต้องการของ มาสโลว์	ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของเมคเกรเกอร์
ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factor)	ทฤษฎีการเสริมแรง ด้านบวก (Positive Reinforcement)	ทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการ (Hierarchy of Needs)	ข้อสมมติเกี่ยวกับ ทฤษฎี X (Theory X Assumption)
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)	ทฤษฎีการเสริมแรง ด้านลบ (Negative Reinforcement)		ข้อสมมติเกี่ยวกับ ทฤษฎี Y (Theory Y Assumption)

สรุปผู้ศึกษาวิจัยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์ มาประยุกต์กรอบแนวคิดการศึกษา โดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ศึกษาวิจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล
2. ด้านได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

1. องค์กรบริหารส่วนตำบล

การปกครองท้องถิ่นไทย ที่เรียกว่า องค์กรบริหารส่วนตำบล เกิดจากการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท

องค์กรบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สภาองค์กรบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1. สภาองค์กรบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน และในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละสามคน

2. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคนซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น โดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

องค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย มีการบริหารราชการตามทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy Theory) โดย Max Weber และมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กรบริหารส่วนตำบล 4 ส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์กรบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของสำนัก/ส่วนใดในองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและ

เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหัวหน้าสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล มีหัวหน้าสำนักงานปลัดเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติ ราชการของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ส่วนการคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทาง การเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปีงาน เกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีหัวหน้าส่วนการคลังเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของส่วนการคลัง

3. ส่วนโยธา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีหัวหน้าส่วนโยธาเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการของส่วนโยธา

4. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษาทั้งการศึกษา ในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย และการส่งเสริม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย มีหัวหน้าส่วนการศึกษา ฯ เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติ ราชการของส่วนการศึกษา ฯ

2. เทศบาล

พ.ศ. 2476 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์การบริหารรูปหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และ มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกกว่าด้วย

การจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล

พ.ศ. 2478 ได้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรก ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 โดยการยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม 35 แห่งขึ้นเป็นเทศบาล และได้มีการปรับปรุงกฎหมาย ดังกล่าวอยู่เป็นระยะ เช่น ในปี พ.ศ. 2481 และ พ.ศ. 2483

พ.ศ. 2496 ได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นใช้แทนกฎหมายเก่าทั้งหมด และได้มีการใช้กฎหมาย พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. 2496 (โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เป็นระยะ) จนถึงปัจจุบัน (2541) ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

พ.ศ. 2542 ได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ.เทศบาล (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542

หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใด ขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. จำนวนของประชากรในท้องถิ่นนั้น
2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น
3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้ อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

- 1.1 มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาทขึ้นไป
- 1.2 มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป
- 1.3 ได้รับความเห็นชอบจากรายการในท้องถิ่นนั้น

สำหรับในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น การควบคุมการก่อสร้างอาคาร การแก้ปัญหาชุมชนแออัด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาท้องถิ่นหรือการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในรูปเทศบาล กระทรวงมหาดไทยจะสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลเฉพาะแห่งได้ หรือกรณีที่ยังหาเห็นว่าสุขาภิบาลใดมีความเหมาะสมสมควรยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลได้ก็ให้

จังหวัดรายงานไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ตำบลได้ โดยให้จังหวัดชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น พร้อมทั้งส่งข้อมูลความเหมาะสมไปให้ กระทรวงมหาดไทยพิจารณาด้วย

2. เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

2.1 ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้ โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ

2.2 ส่วนท้องที่ที่มีใช่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

2.2.1 เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.2.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2.2.3 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

3. เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

3.1 เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คน ขึ้นไป

3.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

3.3 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

โครงสร้างเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี

สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาลจะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่ง เรียกว่า พนักงานเทศบาล

1. **สภาเทศบาล** ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหาร อันเป็นวิธิต่างแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 5 ปี (ปัจจุบัน มีการแก้ไขให้อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี) ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ประเภทของเทศบาล ดังนี้

1.1 สภาเทศบาลตำบล มีสมาชิกทั้งหมด 12 คน

1.2 สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิกทั้งหมด 18 คน

1.3 สภาเทศบาลนคร มีสมาชิกทั้งหมด 24 คน

สภาเทศบาลนั้นมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่ง โดยให้ผู้ว่าราชการ แต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียก

ประชุมสภา เทศบาลครั้งแรกภายใน 90 วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้วให้สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลไม่ได้ ประธานสภา มีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาลควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

2. คณะเทศมนตรี

ฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล ได้แก่ คณะเทศมนตรี ซึ่งอำนาจในการบริหารงานอยู่ที่คณะเทศมนตรี โดยคณะเทศมนตรีเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาลที่สมาชิกสภาเทศบาลมีมติเห็นชอบ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี และเทศมนตรี อีก 2-4 คน ตามฐานะเทศบาล คือ

2.1 กรณีที่เป็นเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ให้มีเทศมนตรีได้ 2 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้ว มีจำนวน 3 คน

2.2 กรณีที่เป็นเทศบาลนคร ให้มีเทศมนตรีได้ 4 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน 5 คน สำหรับเทศบาลเมืองที่มีรายได้จากการจัดเก็บปีละ 20 ล้านบาทขึ้นไปให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

3. พนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณสุข โภชนา การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ

โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดเทศบาล

รับผิดชอบควบคุมดูแลและปฏิบัติงานควบคุมตรวจสอบการจัดงานต่าง ๆ หลายด้าน เช่น งานธุรการ งานบุคคล งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและแผน งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ และงานที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล

2. กองคลัง

รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3. กองช่าง

รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

4. กองการศึกษา

รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริการวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลเมือง ประกอบด้วย

1. สำนักปลัดเทศบาล

รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณของเทศบาล งานเลขานุการ และงานประชุมสภาเทศบาล งานประชุมคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาล งานบริหารงานบุคคล งานทะเบียนราษฎรและงานบัตรประจำตัวประชาชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง งานเลือกตั้ง งานรับเรื่องร้องทุกข์ต่าง ๆ

2. กองคลัง

รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ

การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมการเบิกจ่าย งานทางบตดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3. กองช่าง

รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

4. กองการศึกษา

รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริการวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

5. กองวิชาการและแผนงาน

รับผิดชอบเกี่ยวกับการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล สถิติต่าง ๆ ที่จำเป็นในการวางแผน พัฒนาเทศบาล การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา ข้อกฎหมายร่างและพิจารณาตรวจร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของเทศบาล การทำนิติกรรม การดำเนินการสอบสวน การดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง การจัดทำงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล งานรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณของเทศบาล การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารของเทศบาล

6. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

รับผิดชอบเกี่ยวกับสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การรักษาความสะอาดในเขตเทศบาล การควบคุมการประกอบการค้าน้ำรังเกียจ หรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ การป้องกันและควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และการสาธารณสุขด้านอื่น ๆ ในเขตเทศบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุกพ กัณธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนอื่น คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทางและการขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดี และรายได้อื่นๆ การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางในส่วนของสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจมีความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างและพบว่า ด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

ศุภจิรา จันทร์อาร์กย์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า มากเป็นอันดับแรก คือปัจจัยจูงใจ รองลงมาคือปัจจัยค้ำจุน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในปัจจัยจูงใจเพื่อพิจารณาในด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของส่วนบุคคล รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของส่วนบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นว่ามีความรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ข้าราชการมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม และในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน

ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบล ที่มีอายุ ระยะเวลารับราชการและอัตราเงินเดือน ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานส่วนตำบลที่มี ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีแตกต่างกัน

ลือชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง โดยรวมจะจำแนกตามประเภทบุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวงที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมเป็นรายด้าน 3 ด้านไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานจ้างตามภารกิจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรให้เป็นไปตามเกณฑ์และมีความยุติธรรม ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถไม่ใช่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และต้องการได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา

ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ

ชูยศ ศรีวรรณ (2553, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ เท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมและการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหา เพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

คาริกา ศรีพระจันทร์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่ององค์ประกอบ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001-12,000 บาท มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป และทำงานอยู่ในเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคาและพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และลำดับรองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 มีระดับโดยรวมมีความตั้งใจในระดับมาก

สมมติฐาน พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน คือ

- 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- 3) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ
- 5) สภาพการทำงาน

มีความแตกต่างกันตามเทศบาลที่ปฏิบัติงาน อายุ เพศและตำแหน่งในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ .05

ยกเว้นรายได้และประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ดวงกมล อุบลศรี (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผลการศึกษาจากประชากรทั้งหมด 184 คน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.00 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 35.90 และมีสภาพสมรส ร้อยละ 68.50 จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อยู่ระหว่าง 4 -6 ปี ร้อยละ 31.00 มีระดับการศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 45.70 และมีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 52.20 ด้านตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 59.20 และสังกัดกองช่าง ร้อยละ 36.40 ลักษณะส่วนบุคคลที่ด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง หน่วยงานภายใน ที่สังกัดอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่ แตกต่าง ส่วนความแตกต่างด้านจำนวนปีที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา กับความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ความแตกต่างด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา เงินเดือน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ด้านตำแหน่ง หน่วยงานภายในที่สังกัดอยู่ จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมทบ ไสลชัย (2554, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงสุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ

ภินันท์ รัชตาจ้าย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ภาพรวมด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมด้านต่าง ๆ อันดับแรก คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน อันดับสุดท้าย คือ การได้รับการยอมรับ

นับถือ ตามลำดับ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการ ดังนี้

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

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษา 2 แบบคือ

1. การศึกษาข้อมูลเอกสาร รวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎีแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามได้สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรศึกษาคือ ข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 183 คน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2556)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี มีจำนวน 125 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งส่วน โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างตามสูตรของ ยามานะ (Yamane, 1970, p. 886) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ .05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{183}{1 + 183(.05)^2}$$

$$n = 125 \text{ คน}$$

กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษานี้ นำมาจากข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 183 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 12 แห่ง โดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แต่ละแห่ง (Proportional to Size) ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนข้าราชการในแต่ละ อปท.}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมดทุก อปท.}}$$

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุงและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
1. เทศบาลเมืองขลุง	51	35
2. เทศบาลตำบลเกวียนหัก	18	12
3. เทศบาลตำบลซึ้ง	12	8
4. เทศบาลตำบลวันยาว	18	12
5. เทศบาลตำบล่อ	10	7
6. เทศบาลตำบลคกพรม	10	7
7. เทศบาลตำบลบ่อเวฬุ	13	9
8. องค์การบริหารส่วนตำบลตะปอน	10	7
9. องค์การบริหารส่วนตำบลบางชัน	7	5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
10. องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง	10	7
11. องค์การบริหารส่วนตำบลมาบไพ	12	8
12. องค์การบริหารส่วนตำบลวังสรรพรส	12	8
รวม	183	125

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษาได้ดำเนินการโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จากการศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลในส่วนดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นมาตรวัดและให้คะแนน (Rating Scale) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยก้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด ให้ 4 คะแนน

มาก ให้ 3 คะแนน

น้อย ให้ 2 คะแนน

น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. แบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.1 ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.2 นายพินัย พะยม ตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลเกวียนหัก

2.3 นางอัญชญา โภคี ตำแหน่งรองนายกเทศมนตรีตำบลเกวียนหัก

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.92 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการส่งแบบสอบถามไปยังประชากรที่จะทำการศึกษา คือ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 125 คน ซึ่งแบ่งข้อมูลออกเป็น 10 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงและด้านผลประโยชน์ตอบแทน

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ถึงผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในเขตอำเภอขลุง เพื่อขอ

ความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว ทำการแจกให้กับข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนทั้งหมด จำนวน 125 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง และการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง วิเคราะห์โดยการใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

ดังนั้น ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นแต่ละระดับเท่า 0.75 ผู้วิจัยจึงกำหนดแบ่งระดับแรงจูงใจตามเกณฑ์การแปลผลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามีมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference Test)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 125 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	55	44.00
2) หญิง	70	56.00
2. อายุ		
1) 21-30 ปี	11	8.80
2) มากกว่า 30-40 ปี	85	68.00
3) มากกว่า 40-50 ปี	22	17.60
4) มากกว่า 50-60 ปี	7	5.60

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
1) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3	2.40
2) ปวส./ อนุปริญญา	13	10.40
3)ปริญญาตรี	86	68.80
4)ปริญญาโทขึ้นไป	23	18.40
4. ระดับตำแหน่ง		
1) ระดับ 1-3	16	12.80
2) ระดับ 4-6	90	72.00
3) ระดับ 7-9	19	15.20
5. รายได้		
1) ต่ำกว่า 10,000 บาท	7	5.60
2) 10,000 บาท-20,000 บาท	101	80.80
3) 20,001 บาทขึ้นไป	17	13.60
รวม	125	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.00 มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 68.00 รองลงมา มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีอายุ 21-30 ปี และมีอายุมากกว่า 50-60 ปี ร้อยละ 17.60, 8.80, และ 5.60 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 68.80 รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป, จบการศึกษาระดับปวส./ อนุปริญญา และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ร้อยละ 18.40, 10.40 และ 2.40 ตามลำดับ มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับ 4-6 ร้อยละ 72.00 รองลงมา ระดับ 7-9 และระดับ 1-3 ร้อยละ 15.20 และ 12.80 ตามลำดับ มีรายได้ 10,000 บาท-20,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 80.80 รองลงมา รายได้ 20,001 บาทขึ้นไป และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 13.60 และ 5.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	จำนวนและร้อยละระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	17 (13.60)	103 (82.40)	5 (4.00)	0 (0.00)	3.09	0.41	มาก	4
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี	15 (12.00)	103 (82.40)	7 (5.60)	0 (0.00)	3.06	0.42	มาก	5
3. ท่านจะรีบปฏิบัติงานให้สำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	35 (28.00)	83 (66.40)	7 (5.60)	0 (0.00)	3.22	0.54	มาก	3
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ท่านได้จากการปฏิบัติงาน	44 (35.20)	67 (53.60)	14 (11.20)	0 (0.00)	3.24	0.64	มาก	2
5. ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	40 (32.00)	75 (60.00)	10 (8.00)	0 (0.00)	3.24	0.59	มาก	1
รวม					3.17	0.38	มาก	

จากตารางที่ 3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17, SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ในหัวข้อท่านมีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24, SD = 0.59$) เป็นอันดับแรก รองลงมาหัวข้อท่านรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ท่านได้จากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24, SD = 0.64$) หัวข้อท่านจะรีบปฏิบัติงานให้สำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.22, SD = 0.54$) หัวข้อท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.09, SD = 0.41$) และ

หัวข้อท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.06, SD = 0.42$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวนและร้อยละระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในองค์กร	13 (10.40)	66 (52.80)	44 (35.20)	2 (1.60)	2.72	0.67	มาก	4
2. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและมักจะชมเชยท่านเสมอ	6 (4.80)	55 (44.00)	53 (42.40)	11 (8.80)	2.45	0.72	น้อย	5
3. ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	10 (8.00)	80 (64.00)	34 (27.20)	1 (0.80)	2.79	0.59	มาก	3
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นอย่างดีและมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม	28 (22.40)	78 (62.40)	19 (15.20)	0 (0.00)	3.07	0.61	มาก	1
5. ท่านได้รับการยอมรับจากประชาชนผู้ที่มีติดต่องาน	11 (8.80)	97 (77.60)	16 (12.80)	1 (0.80)	2.94	0.50	มาก	2
รวม					2.79	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.79, SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในหัวข้องานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นอย่างดีและมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.07, SD = 0.61$) เป็นอันดับแรก รองลงมาในหัวข้อท่านได้รับการยอมรับจากประชาชนผู้ที่มีติดต่องาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.94, SD = 0.50$) หัวข้อท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.79, SD = 0.59$) หัวข้องานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.72, SD = 0.67$) และหัวข้อท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถ และมักจะชมเชยท่านเสมอ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45,$

$SD = 0.72$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	จำนวนและร้อยละระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะจูงใจให้ออกมาปฏิบัติงาน	8 (6.40)	87 (69.60)	28 (22.40)	2 (1.60)	2.81	0.56	มาก	3
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่	12 (9.60)	77 (61.60)	35 (28.00)	1 (0.80)	2.80	0.61	มาก	4
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	27 (21.60)	90 (72.00)	8 (6.40)	0 (0.00)	3.15	0.51	มาก	1
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	21 (16.80)	84 (67.20)	19 (15.20)	1 (0.80)	3.00	0.59	มาก	2
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ	15 (12.00)	66 (52.80)	42 (33.60)	2 (1.60)	2.75	0.68	มาก	5
รวม					2.90	0.45	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในหัวข้องานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.51$) เป็นอันดับแรก รองลงมาในหัวข้องานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$, $SD = 0.59$) หัวข้องานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะจูงใจให้ออกมาปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.81$, $SD = 0.56$) หัวข้องานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.80$, $SD = 0.61$) และหัวข้องานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.75$, $SD = 0.68$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	จำนวนและร้อยละระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	1. งานของท่านมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศและสร้างสรรค์สังคมโดยทั่วไป	16 (30.40)	71 (56.80)	38 (12.80)				
2. ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบโครงการพิเศษที่มีใช้งานในหน้าที่ประจำ	8 (6.40)	43 (34.40)	69 (55.20)	5 (4.00)	2.43	0.68	น้อย	5
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ	8 (6.40)	61 (48.80)	52 (41.60)	4 (3.20)	2.58	0.66	มาก	4
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความหลากหลายและน่าสนใจ	10 (8.00)	73 (58.40)	41 (32.80)	1 (0.80)	2.74	0.61	มาก	3
5. ท่านรู้สึกว่าตัวท่านยังสามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ ในหน้าที่ได้อีกมาก	18 (14.40)	86 (68.80)	20 (16.00)	1 (0.80)	2.97	0.58	มาก	1
รวม					2.71	0.42	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.71, SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบในหัวข้อท่านรู้สึกว่าตัวท่านยังสามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ ในหน้าที่ได้อีกมาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.97, SD = 0.58$) เป็นอันดับแรก รองลงมาในหัวข้องานของท่านมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศและสร้างสรรค์สังคมโดยทั่วไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.82, SD = 0.63$) หัวข้องานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความหลากหลายและน่าสนใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.74, SD = 0.61$) หัวข้องานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.58, SD = 0.66$) และหัวข้อท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบโครงการพิเศษที่มีใช้งานในหน้าที่ประจำอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.43, SD = 0.68$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	จำนวนและร้อยละระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	1. องค์กรของท่านได้ใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง	4 (3.20)	66 (52.80)	40 (32.00)				
2. ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม	10 (8.00)	62 (49.60)	34 (27.20)	19 (15.20)	2.50	0.85	น้อย	4
3. ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ ดูงาน การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม	13 (10.40)	68 (54.40)	32 (25.60)	12 (9.60)	2.66	0.79	มาก	2
4. ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น	15 (12.00)	77 (61.60)	29 (23.20)	4 (3.20)	2.82	0.67	มาก	1
5. ท่านมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานตลอดเวลา	6 (4.80)	73 (58.40)	41 (32.80)	5 (4.00)	2.64	0.64	มาก	3
	รวม				2.62	0.57	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.62, SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในหัวข้อตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.82, SD = 0.67$) เป็นอันดับแรก รองลงมาในหัวข้อท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ ดูงาน การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.66, SD = 0.79$) หัวข้อท่านมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.64, SD = 0.64$) หัวข้อท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.50, SD = 0.85$) และหัวข้อองค์กรของท่านได้ใช้หลักคุณธรรม

ในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$, $SD = 0.75$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	จำนวนและร้อยละระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน	9 (7.20)	83 (66.40)	27 (21.60)	6 (4.80)	2.76	0.65	มาก	1
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร	6 (4.80)	46 (36.80)	53 (42.40)	20 (16.00)	2.30	0.79	น้อย	5
3. ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในนโยบายการบริหารงานขององค์กรของท่าน	13 (2.40)	80 (64.00)	34 (27.20)	8 (6.40)	2.62	0.64	มาก	4
4. ท่านสามารถนำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล	2 (1.60)	86 (68.80)	30 (24.00)	7 (5.60)	2.66	0.61	มาก	3
5. นโยบายในการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	2 (1.60)	87 (69.60)	30 (24.00)	6 (4.80)	2.68	0.59	มาก	2
รวม					2.61	0.55	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.61$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารในหัวข้อผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.76$, $SD = 0.65$) เป็นอันดับแรก รองลงมาในหัวข้อนโยบายในการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.68$, $SD = 0.59$) หัวข้อท่านสามารถนำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.66$, $SD = 0.61$) หัวข้อท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในนโยบายการบริหารงานขององค์กรของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.62$, $SD = 0.64$) และหัวข้อท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.30$, $SD = 0.79$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	จำนวนและร้อยละระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา	10 (8.00)	67 (53.60)	37 (29.60)	11 (8.80)	2.60	0.76	มาก	5
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	14 (11.20)	67 (53.60)	36 (28.80)	8 (6.40)	2.70	0.75	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	13 (10.40)	66 (52.80)	34 (27.20)	12 (9.60)	2.64	0.80	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	12 (9.60)	73 (58.40)	32 (25.60)	8 (6.40)	2.71	0.73	มาก	1
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจความสามารถในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	13 (10.40)	66 (52.80)	32 (25.60)	14 (11.20)	2.62	0.82	มาก	4
รวม					2.66	0.70	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรีด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.66, SD = 0.70$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ด้านการปกครองบังคับบัญชาในหัวข้อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.71, SD = 0.73$) เป็นอันดับแรก รองลงมาในหัวข้อผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.70, SD = 0.75$) หัวข้อผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.64, SD = 0.80$) หัวข้อท่านรู้สึกพึงพอใจความสามารถในการปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.62, SD = 0.82$) และหัวข้อผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.61, SD = 0.76$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวนและร้อยละระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	1. เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	13 (10.40)	82 (65.60)	27 (21.60)				
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	12 (9.60)	90 (72.00)	22 (17.60)	1 (0.80)	2.90	0.55	มาก	4
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง	25 (20.00)	88 (70.40)	11 (8.80)	1 (0.80)	3.10	0.56	มาก	2
4. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน	15 (12.00)	94 (75.20)	15 (12.00)	1 (0.80)	2.98	0.52	มาก	3
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เป็นอย่างดี	25 (20.00)	94 (75.20)	6 (4.80)	0 (0.00)	3.15	0.48	มาก	1
รวม					2.99	0.44	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99, SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในหัวข้อท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.15, SD = 0.48$) เป็นอันดับแรก รองลงมาในหัวข้อเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.10, SD = 0.56$) หัวข้อเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98, SD = 0.52$) หัวข้อเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90, SD = 0.55$) และหัวข้อเพื่อนร่วมงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.84, SD = 0.63$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	จำนวนและร้อยละระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ท่านรู้สึกว่ารกรอากาศในการปฏิบัติงานของท่านมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย	9 (7.20)	74 (59.20)	27 (21.60)	15 (12.00)	2.62	0.79	มาก	4
2. สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	8 (6.40)	71 (56.80)	35 (28.00)	11 (8.80)	2.61	0.74	มาก	5
3. ท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่พอเพียง	8 (6.40)	73 (58.40)	34 (27.20)	10 (8.00)	2.63	0.72	มาก	3
4. มีการคมนาคมและการเดินทางไปปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	19 (15.20)	89 (71.20)	17 (13.60)	0 (0.00)	3.02	0.54	มาก	1
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านตลอดไป	18 (14.40)	85 (68.00)	19 (15.20)	3 (2.40)	2.94	0.63	มาก	2
รวม					2.76	0.48	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.76, SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงในหัวข้อมีการคมนาคมและการเดินทางไปปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.02, SD = 0.54$) เป็นอันดับแรก รองลงมาในหัวข้องานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านตลอดไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.94, SD = 0.63$) หัวข้อท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่พอเพียง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.63, SD = 0.72$) หัวข้อท่านรู้สึกว่ารกรอากาศในการปฏิบัติงานของท่านมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.62, SD = 0.79$) และสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.61, SD = 0.74$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	จำนวนและร้อยละระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
	1. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	10 (8.00)	66 (52.80)	39 (31.20)				
2. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	9 (7.20)	68 (54.40)	33 (26.40)	15 (12.00)	2.57	0.80	มาก	2
3. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	5 (4.00)	31 (24.80)	65 (52.00)	24 (19.20)	2.14	0.76	น้อย	5
4. องค์กรของท่านได้จัดให้มีสวัสดิการให้ท่านอย่างเพียงพอ	7 (5.60)	68 (54.40)	36 (28.80)	14 (11.20)	2.54	0.77	มาก	3
5. ท่านมีความคิดเห็นว่าโบนัสที่ท่านได้รับอยู่ในระดับที่พึงพอใจ	7 (5.60)	61 (48.80)	30 (24.00)	27 (21.60)	2.39	0.89	น้อย	4
รวม					2.45	0.62	น้อย	

จากตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.45, SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ด้านผลประโยชน์ตอบแทนในหัวข้อเงินเดือนที่ได้รับอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.61, SD = 0.75$) เป็นอันดับแรก รองลงมาในหัวข้อเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.57, SD = 0.80$) หัวข้อองค์กรของท่านได้จัดให้มีสวัสดิการให้ท่านอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.54, SD = 0.77$) หัวข้อท่านมีความคิดเห็นว่า โบนัสที่ท่านได้รับอยู่ในระดับที่พึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.39, SD = 0.89$) และหัวข้อท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.14, SD = 0.76$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.17	0.38	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.79	0.46	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.90	0.45	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.71	0.42	มาก	6
5. ด้านความก้าวหน้า	2.62	0.57	มาก	8
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.61	0.55	มาก	9
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.66	0.70	มาก	7
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.99	0.44	มาก	2
9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	2.76	0.48	มาก	5
10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	2.45	0.62	น้อย	10
ภาพรวม	2.77	0.35	มาก	

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.77, SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17, SD = 0.38$) เป็นอันดับแรก รองลงมาในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99, SD = 0.44$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90, SD = 0.45$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.79, SD = 0.46$) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.76, SD = 0.48$) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.71, SD = 0.42$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.66, SD = 0.70$) ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.62, SD = 0.57$) ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.61,$

$SD = 0.55$) และด้านผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45, SD = 0.62$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	$Sig.$
ชาย	55	2.76	0.38	-.026	.980
หญิง	70	2.77	0.32		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ค่า $Sig.$ เท่ากับ .980 แสดงว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	0.26	0.07	0.70	.551
ภายในกลุ่ม	121	14.83	0.12		
รวม	124	15.07			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่าค่า *Sig.* เท่ากับ .551 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับ
การศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	1.03	0.35	2.971	.035*
ภายในกลุ่ม	121	14.05	0.12		
รวม	124	15.09			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า *Sig.* เท่ากับ .035 น้อยกว่า .05 แสดงว่า ข้าราชการ

ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe (Post Hoc) ต่อ ดังนี้ (ดังตารางที่ 16)

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษาสูงสุด	— X	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.22				
ปวส./ อนุปริญญา	2.59		.63*	.44*	.46*
ปริญญาตรี	2.78				
ปริญญาโทขึ้นไป	2.76				

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD (Least Significant Difference Test) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่าแตกต่างกัน 3 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 ระดับ ปวส./ อนุปริญญา กับ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

คู่ที่ 2 ระดับปริญญาตรีกับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

คู่ที่ 3 ระดับปริญญาโทขึ้นไปกับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

ผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างไปจากผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	0.04	0.316	.730
ภายในกลุ่ม	122	15.01	0.12		
รวม	124	15.09			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่าค่า *Sig.* เท่ากับ .730 แสดงว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.331	.719
ภายในกลุ่ม	122	15.00	0.12		
รวม	124	15.09			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่าค่า *Sig.* เท่ากับ .719 แสดงว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 20 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4. ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

อภิปรายผลและสรุปผล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะได้ทราบถึงระดับ ความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่จะ นำไปใช้ประกอบการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาศัภยภาพของข้าราชการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุงต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรีจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 125 คน โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) สถิติเชิงอนุมาน t-test และ One-way ANOVA หากพบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (Least Significant Difference Test) ซึ่งผลการศึกษานำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 2 อภิปรายผล

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มากที่สุด โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาท-20,000 บาท มากที่สุด

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทนเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล อันดับแรก คือ ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ รองลงมา คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน ท่านจะริบปฏิบัติงานให้สำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ตามลำดับ

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อันดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม รองลงมา คือ ท่านได้รับการยอมรับจากประชาชนผู้มาติดต่องาน ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในองค์กรและอันดับสุดท้าย คือ ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและมักจะชมเชยท่านเสมอ ตามลำดับ

2.3 ด้านการลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อันดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะจูงใจให้อยากปฏิบัติงาน งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ตามลำดับ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อันดับแรก คือ ท่านยังสามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ ในหน้าที่ได้อีกมาก รองลงมา คือ งานของท่านมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศและสร้างสรรค์สังคมโดยทั่วไป งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความหลากหลายและน่าสนใจ งานที่ท่าน

ปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระและ
 อันดับสุดท้าย คือ ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบ โครงการพิเศษที่มีใช้งาน
 ในหน้าที่ประจำ อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

2.5 ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการ
 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อันดับแรก คือ ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงาน
 มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนใน
 เรื่องการศึกษาต่อ คุณาน การเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม ท่านมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จ
 ในตำแหน่งหน้าที่การงานตลอดเวลา ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือ
 โยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิมและอันดับสุดท้าย คือ องค์กรของท่าน ได้ใช้หลักคุณธรรม
 ในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ

2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า
 ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อันดับแรก คือ ผู้บริหารได้
 กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ นโยบายในการบริหารงาน
 ขององค์กรมีความชัดเจน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ท่านสามารถนำ นโยบายขององค์กร
 มาปฏิบัติได้จนบรรลุผล ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในนโยบายการบริหารงานขององค์กรของท่าน
 และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร
 ตามลำดับ

2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า
 ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชา
 เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้
 ความเป็นธรรมในการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ
 ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ท่านรู้สึกพึงพอใจความสามารถในการปกครองของผู้บังคับบัญชา
 และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา ตามลำดับ

2.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ
 พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อันดับแรก คือ ท่าน
 สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิท
 สนิมเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อนร่วมงานยอมรับ
 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านและอันดับสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการกระตุ้นให้
 ท่านมีกำลังใจในการทำงาน ตามลำดับ

2.9 ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง อันดับแรก คือ การคมนาคมและการเดินทางไปปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านตลอดไป ท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่พอเพียง ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในการปฏิบัติงานของท่านมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยและอันดับสุดท้าย คือ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.10 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน อันดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ องค์กรของท่านได้จัดให้มีสวัสดิการให้ท่านอย่างเพียงพอ ท่านมีความคิดเห็นว่า โบนัสที่ท่านได้รับอยู่ในระดับที่พึงพอใจและอันดับสุดท้าย คือ ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง รายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามลักษณะบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ที่มีระดับการศึกษาปวส./ อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างไป จากผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทนเป็นอันดับสุดท้าย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ศุภจิรา จันทร์อารักษ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความสำเร็จการปฏิบัติงานของส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภินันท์ รัชดาจ้าย (2555) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ พึงพอใจในความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ได้

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ตะวัน ศิลป์ประกะอบ (2551) ได้ทำการการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และสอดคล้องกับ สมทบ ไสลชัย (2554) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงที่สุด

ดังนั้น จากผลการศึกษารูปได้ว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากข้าราชการสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเองและให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นและมีส่วนในการกระตุ้นให้กำลังใจ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยด้านความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สมทบ ไสลชัย (2554) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภินันท์ รัชตาจ้าย (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ภาพรวมด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมด้านต่าง ๆ อันดับแรก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ดังนั้น จากผลการศึกษารูปได้ว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถจูงใจให้อยากปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ

4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ ภินันท์ รัชตาจ้าย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ภาพรวมด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมด้านต่าง ๆ อันดับแรก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน อันดับสุดท้าย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ สมทบ ไสลชัย (2554) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ ภินันท์ รัชตาชัย (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปงน้ำร้อน ภาพรวมด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมด้านต่าง ๆ อันดับแรกคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน อันดับสุดท้าย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีความสำคัญกับองค์กร

5. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ สมทบ ไสลชัย (2554) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด ตามลำดับ แต่ขัดแย้งกับ สุภาพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจูงอื่น คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันติภาพและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทางและการขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากข้าราชการมีการคมนาคมและการเดินทางไปปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง อุปกรณ์เครื่องเครื่องใช้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย สภาพแวดล้อม

มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

6. ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชูยศ ศรีวรพันธ์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการมีความรู้สึกว่ายังสามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ ในหน้าที่ได้อีกมาก มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์สังคม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับ ลือชา กักศิศรี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียงอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษายปรากฏดังนี้ บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลเวียงได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรให้เป็นไปตามเกณฑ์และมีความยุติธรรม ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถไม่ใช่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลและต้องการได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ความเป็นธรรมในการมอบหมายงานให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

8. ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ กิรินทร์ รัชดาจ้าย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน ภาพรวมด้านต่าง ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมด้านต่าง ๆ อันดับแรก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน อันดับสุดท้าย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ แต่ขัดแย้งกับ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบล มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้าน โอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และขัดแย้งกับ สมทบ ไสลชัย (2554) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด

ดังนั้นจากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ คุนงาน เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมต่าง ๆ ทำให้มีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน

9. ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ สุกพ กัณธิมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิภาพและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก

ดังนั้น จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก เนื่องจากจากผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุผล

10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ชุยศ ศรีวรจันทร์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษเท่าที่ควรและได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับ

ความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหา เพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต และสอดคล้องกับ สมทบ ไสลชัย (2554) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด

ดังนั้นจากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งที่รับผิดชอบ และสวัสดิการที่ได้ไม่เพียงพอ โบนัสที่ได้รับไม่อยู่ในระดับที่พึงพอใจ และเงินเดือนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ดวงกมล อุบลศรี (2554) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาค้นพบว่า พบว่า ความแตกต่างด้านเพศ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ภินันท์ รัชตาจ้าย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงกมล อุบลศรี (2554) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาค้นพบว่า พบว่า ความแตกต่างด้านอายุ มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ภินันท์ รัชตาจ้าย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับ สุภพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับ สุภพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและขัดแย้งกับ ดวงกมล อุบลศรี (2554) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาค้นพบว่า ความแตกต่างด้านการศึกษา มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษพบว่า ตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีแตกต่างกัน และขัดแย้งกับ ดวงกมล อุบลศรี (2554) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาค้นพบว่า ด้านตำแหน่ง หน่วยงานภายในที่สังกัดอยู่ จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุภพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษพบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ดวงกลม อุบลศรี (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความแตกต่างด้านเงินเดือน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลง จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

เชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง เช่น นำระบบคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เชิงปฏิบัติ

1. ผู้บังคับบัญชาควรมีการประเมินผลตามตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียงและเกิดความยุติธรรมในการประเมินผล
2. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ควรมีการให้โบนัสและผลตอบแทนแก่ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยุติธรรม โดยเน้นที่ผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีสถาบันวิจัยหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อง่ายต่อการให้โบนัสและผลตอบแทน

เชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดจันทบุรี เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา
2. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กษิณ รัชยา. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง*.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กันตยา เพิ่มผล. (2544). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต.
- กิติมา ปรีดีดิถก. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.
- ชาชีวัฒน์ ศรีแก้ว. (2544). *พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และระเบียบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล*.
กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ชูยศ ศรีวรรณธ์. (2553). *ศึกษาแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล
เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*. โครงการนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิศวกรรมโยธา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ดวงกมล อุบลศรี. (2554). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา*.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- คาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). *องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ตะวัน สิลป์ประกอบ. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสน
ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). *องค์กรและการปกครอง*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ภินันท์ รัชตาจ้าย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลือชา ภัคดีศรี. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแก อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). *แรงจูงใจรากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักขิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภจิรา จันทร์อารักษ์. (2551). *ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมทบ ไสลชัย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุกพ กัณธิมา. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อำนวยการ แสงสว่าง. (2546). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2533). *การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- Gen-X, Gen-Y, Gen-Z. (2554). วันที่ค้นข้อมูล 20 มีนาคม 2556, เข้าถึงได้จาก <http://www.feverfansite.com/forum/forum.php?mod=viewthread&tid=4217>
- Gilmer, V. B. (1967). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill Book.
- Herzberg, F., Mausnor, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: McGraw-Hill Book.

- Lindgren, H. C. (1976). *Educational Psychology in the Classroom*. (5th ed). New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. (2nd ed.) New York: Harper and Row.
- McGregor, J. P. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Murray, E. J. (1961). *Motivation and Emotion*. Englewood Cliffs: Prentice-Hill.
- Vroom, V. H. (1970). *Management and Motivation*. Baltimore: Pengnin.
- Yamane, T. (1970). *Statistic: An Introductory Analysis*. Tokyo: Harper International Edition.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นการวิจัยเพื่อนำข้อมูลที่ได้มานำเสนอเพื่อปรับปรุงเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี การกรอกแบบสอบถามจะเก็บเป็นความลับไม่เผยแพร่ให้มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่อย่างใด

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความซึ่งตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21-30 ปี

มากกว่า 30-40 ปี

มากกว่า 40-50 ปี

มากกว่า 50-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

ปวส./ อนุปริญญา

ปริญญาตรี

ปริญญาโทขึ้นไป

4. ระดับตำแหน่ง

ระดับ 1-3

ระดับ 4-6

ระดับ 7-9

5. รายได้

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,000-20,000 บาท

20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
3. ท่านจะรีบปฏิบัติงานให้สำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีความภาคภูมิใจมากกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1. งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในองค์กร					
2. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและมักจะชมเชยท่านเสมอ					
3. ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นที่มีการยอมรับและได้รับการยอมรับในสังคม					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
5. ท่านได้รับการยอมรับจากประชาชน ผู้ที่มาติดต่องาน					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะจูงใจให้ อยากปฏิบัติงาน					
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่					
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่					
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ					
ด้านความรับผิดชอบ					
1. งานของท่านมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ประเทศและสร้างสรรค์สังคมโดยทั่วไป					
2. ท่านมักได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบโครงการพิเศษที่มีในงานในหน้าที่ ประจำ					
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและ ความรับผิดชอบที่ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ					
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความหลากหลายและ น่าสนใจ					
5. ท่านรู้สึกว่าคุณยังสามารถปฏิบัติงาน อื่น ๆ ในหน้าที่ได้อีกมาก					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
ด้านความก้าวหน้า					
1. องค์กรของท่านได้ใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง					
2. ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ ดูงานการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม					
4. ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสดำเนินการที่ทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น					
5. ท่านมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานตลอดเวลา					
ด้านนโยบายและการบริหาร					
1. ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร					
3. ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในนโยบายการบริหารงานขององค์กรของท่าน					
4. ท่านสามารถนำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล					
5. นโยบายในการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจนทำให้ท่านปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำ ที่ท่านปรารถนา					
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมใน การมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำใน การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดง ความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจความสามารถใน การปกครองของผู้บังคับบัญชา					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1. เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการกระตุ้นให้ท่าน มีกำลังใจในการทำงาน					
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน					
3. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง					
4. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจใน การปฏิบัติงานของท่าน					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ ทุกระดับได้เป็นอย่างดี					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น				สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง					
1. ท่านรู้สึกว่ารวยากาสในการปฏิบัติงานของท่านมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย					
2. สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่พอเพียง					
4. มีการคมนาคมและการเดินทางไปปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านตลอดไป					
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
3. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
4. องค์กรของท่านได้จัดให้มีสวัสดิการให้ท่านอย่างเพียงพอ					
5. ท่านมีความคิดเห็นว่าโบนัสที่ท่านได้รับอยู่ในระดับที่พึงพอใจ					

** ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม **