

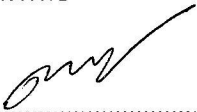
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ศิริวิจ ปฏิญานวิภาส

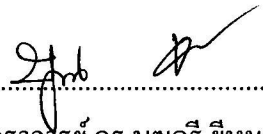
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการเมืองการปกครอง
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ศิริวัจ ปฏิญาณวิลาส ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โปธิสว่าง)


คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญอริ ยีหมะ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ต้นศิริคงคล)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โปธิสว่าง)

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร)

วันที่.....17.....เดือน.....สิงหาคม..... พ.ศ.....2561.....

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่ง ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ คอยเป็นกำลังใจและให้ความหวังใจเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรเทศบาลตำบล อรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจและได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล อรัญญิก อำเภอนครหลวง ตลอดจนผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ขอรำลึกพระคุณของบิดามารดาที่ให้กำเนิด ให้สติปัญญา ผู้ที่คอยให้กำลังใจ และความหวังใจและอยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้ทำการวิจัยด้วยความกรุณาเสมอมา รวมทั้งกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมาจนงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจาก งานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ทำการวิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ศิริวัจ ปฏิญาณวิภาส

59910166: สาขาวิชา: การเมืองการปกครอง; ร.ม. (การเมืองการปกครอง)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ การปฏิบัติงาน/ บุคลากร/ เทศบาลตำบล/ พระนครศรีอยุธยา

ศิริวัจ ภาณุวัฒนวิภาส: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก

อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (MOTIVATION IN THE OPERATION OF PERSONNEL AT ARANYIKOM MUNICIPALITY AMPHOE MUEANG PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, ร.ค., 111 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านการยอมรับนับถือ และระดับแรงจูงใจตามปัจจัยจำแนก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้และค่าตอบแทน โดยการทดสอบเปรียบเทียบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีเพศ และหน่วยงาน/สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

59910166: MAJOR: POLITICS AND GOVERNMENT; M.POL. SC. (POLITICS AND GOVERNMENT)

KEYWORDS: MOTIVATION IN PERSONNEL PERFORMANCE/ ARANYIKOM

MUNICIPALITY/ PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA

SIRIWAT PATIYARNWIPAS: MOTIVATION IN THE OPERATION OF PERSONNEL AT ARANYIKOM MUNICIPALITY AMPHOE MUEANG PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA. ADVISORY COMMITTEE: PITOON POTISAWANG, Ph.D., 111 P. 2018

The research titled Work Motivation of Officers at Aranyik Municipality, Amphoe Mueang Phra Nakhon Si Ayutthaya. The purpose is to study work motivation levels of officers who worked at Aranyik Municipality. It also aims to compare work motivation within Aranyik Municipality. A research tool was a questionnaire which consisted of choices.

A computer software program was used to analyze data. The personal information data was analyzed by using descriptive statistics. The analysis also included interrelationships between factors that had an effect on work motivation and personal factors.

The results showed that according to the motivator factors, work motivation levels of the officers, who worked at Aranyik Municipality, Amphoe Mueang Phra Nakhon Si Ayutthaya province, are in high level for overall. When considering in all aspects, it was found that the highest mean value is career growth. The least mean value is achievement and recognition. While the overall of hygiene factors are in high level. When considering in all aspects, it was found that the highest mean value is policies and supervision. The least mean value is salary and compensation. When comparing with the assumption, it was found that the officers, who are different in genders and departments, have differences of work motivations at the.05 level of statistical significance. Thus, it is in accordance with the assumption in this study. The officers who are different in ages, status, education levels, period of work, and salary, have no differences in work motivation at the 0.5 level of statistical significance. Therefore, it is not in accordance with the assumption.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2 แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	8
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	13
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลอรุณภูมิ	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
กรอบแนวคิดในการวิจัย	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
4 ผลการศึกษาวิจัย	55
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงาน/สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	56
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอรัญญิก	59
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมมุติฐาน	73
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	79
สรุปผลการศึกษา.....	79
อภิปรายผลการศึกษา	84
ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก	95
ภาคผนวก ข	103
ประวัติย่อของผู้วิจัย	111

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 51
2	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 56
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 56
4	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ..... 57
5	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 57
6	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน/ สังกัด 58
7	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 58
8	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 59
9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ในภาพรวม 60
10	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน 61
11	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ 62
12	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 63
13	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ 65
14	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 66
15	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารงาน..... 67
16	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 68
17	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน..... 70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรตามปัจจัยคำจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	71
19 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรตามปัจจัยคำจูน ด้านรายได้และค่าตอบแทน	72
20 ความแตกต่างระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อรัญญิก	73
21 ความแตกต่างระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อรัญญิก	73
22 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอรัญญิก	74
23 ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอรัญญิก	74
24 ความแตกต่างระหว่างหน่วยงาน/ สังกัดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอรัญญิก	75
25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างหน่วยงาน/ สังกัดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก	75
26 การทดสอบความแตกต่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก	76
27 การทดสอบความแตกต่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก	77
28 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	77

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ลำดับชั้นของความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์.....	23
2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	49

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) คน นับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งทั้งนี้ เพราะหากคนหรือบุคลากรขององค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ก็ย่อมส่งผลต่อระดับความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรตามไปด้วย แต่การที่บุคคลจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และอย่างเต็มศักยภาพนั้น ส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของบุคลากรเป็นสำคัญแรงจูงใจ เป็นสภาวะของความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ในขณะเดียวกัน (วันชัย มีชาติ, 2558, หน้า 70) แรงจูงใจมีองค์ประกอบสำคัญคือ ความพยายามความมุ่งมั่น การมีทิศทาง และการมีเป้าหมาย (ปภาวดี มนตรีวัต, 2554, หน้า 19-22) ซึ่งหากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจของบุคคลย่อมสูงตามไปด้วย แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะทำงาน ทুমเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น รวมไปถึงส่งผลให้บุคลากรพร้อมที่จะดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์ และพัฒนางาน และองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานต่อไป บุคลากรที่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน จะมีความ เฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน ผลงานที่ได้จึงมักมีคุณภาพต่ำ หรืออาจสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กรได้

การสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องคำนึงถึงโดยการศึกษากระบวนการ และเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจ และอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดีเต็มใจ และศรัทธา เพื่อผลสำเร็จของงาน แรงจูงใจเปรียบเทียบกับเสมอแรงขับ หรือแรงผลักดัน และเป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการ หรือเป้าหมายขององค์กรได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจตามที่รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความอิสระแก่ท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 รัฐบาลจึงได้เร่งรัดจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในองค์กรดังกล่าว มีทั้งบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และบุคลากรที่มาจากการเลือกตั้งเพื่อมาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ และดำเนินงานใน

ชุมชนท้องถิ่น บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมีความแตกต่างกันทั้งแนวคิด ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชน และท้องถิ่นอาจทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติ การพัฒนางาน การประสานงาน กฎระเบียบ ประชาชนอาจขาดความเชื่อมั่นต่อเจ้าหน้าที่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้บริการ ซึ่งอาจส่งผลให้เจตนาารมณ์ของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนอง และแก้ไขปัญหาท้องถิ่นไม่สามารถบรรลุผลได้เท่าที่ควร การที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน และการที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่มาจูงใจให้บุคลากรยอมปฏิบัติตาม เป้าหมายและโน้มน้าวจิตใจให้เกิดพลังร่วมกันปฏิบัติภารกิจ นั่นคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็เนื่องจากบุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจ ในงานที่ได้รับการมอบหมายหรือปฏิบัติ ซึ่งความพอใจในงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก การทำงานที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดมากที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงในทางตรงข้ามหากบุคคลไม่มีความพอใจในการทำงานงานที่ปฏิบัติลดต่ำลงความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่ที่เฉื่อยชาลงทุกทีและจะทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงในที่สุด (โกวิทย์ พวงงาม, 2554)

การปฏิบัติของบุคลากรเทศบาล นอกจากจะปฏิบัติงานตามระบบงาน และระเบียบของทางราชการแล้ว การประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการในองค์กรก็มีส่วนสำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งการปฏิบัติราชการให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรของเทศบาล จึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของเทศบาล อันจะนำไปสู่ผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ จึงถือได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจจะทำให้เกิดความสนใจ การเลือก และกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงาน ใ้ให้มีกิจกรรมทำให้นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กรรวม อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงาน และผลปฏิบัติงานต่ำคุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้ามหาก องค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจ และมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานคุณภาพงานก็จะ มีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรนั้นด้วยเพราะฉะนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็น

ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนเองและมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกรักงานนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ (ฉันทฐา กริหิรัญ, 2550)

เทศบาลเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งการเมืองการปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นรากฐานที่สำคัญในการปกครองประเทศ และเป็นองค์กรที่มีความสำคัญ และใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมาก ในการบริหารงานองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์กรจะต้องมีทิศทางมีวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายขององค์กรนั้น จำเป็นจะต้องคำนึงถึง คือศักยภาพ และความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร บุคลากรขององค์กรจำเป็นจะต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และต้องร่วมใจกันดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร เพื่อสร้างการยอมรับภายในให้เกิดขึ้น และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามทิศทาง และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (ดาริกา ศรีพระจันทร์, 2553)

ดังนั้นเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรหนึ่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองตนเอง และมีอิสระในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้โดยที่เทศบาลตำบลอรุณภูมิเป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดครอบคลุมพื้นที่ 3 ตำบล 19 หมู่บ้าน ประกอบไปด้วยตำบลสามไถ ตำบลพระนอน ตำบลท่าช้าง ดังนั้นในการบริหารงานของเทศบาลตำบลอรุณภูมิจึงถูกคาดหวังจากหลายฝ่ายว่าจะพัฒนาท้องถิ่น และให้บริการกับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเน้นการให้บริการประชาชนเป็นหัวใจสำคัญและสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในเทศบาลตำบลอรุณภูมิ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประโยชน์สูงสุด และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการบริการงานด้านบุคคล และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร บุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
3. บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
4. บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
5. บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีหน่วยงาน/ สังกัดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
6. บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
7. บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาแรงจูงใจของการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งขอบเขตการวิจัย เป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แรงจูงใจของการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 98 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรอิสระ (Independent variables) และตัวแปรตาม (Dependent variables) ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 2.1.1 เพศ
- 2.1.2 อายุ
- 2.1.3 สถานภาพสมรส
- 2.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด
- 2.1.5 หน่วยงาน/สังกัด
- 2.1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- 2.1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ที่ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 2.2.1 ปัจจัยเชิงใจ
 - 2.2.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)
 - 2.2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
 - 2.2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
 - 2.2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 2.2.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)
- 2.2.2 ปัจจัยค่าจูน
 - 2.2.2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration)
 - 2.2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal relation)
 - 2.2.2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)
 - 2.2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)
 - 2.2.2.5 รายได้และค่าตอบแทน (Salary and compensation)

3. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 98 คน

4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ถึง เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม

อายุ หมายถึง ช่วงอายุของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพปัจจุบันของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โสด สมรส หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง การศึกษาที่บุคลากรได้รับจากสถาบันการศึกษาในระดับสูงสุดในปีที่ตอบแบบสอบถาม

หน่วยงาน/ สังกัด หมายถึง หน่วยงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรเริ่มทำงานกับเทศบาลตำบล อรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจนถึงปัจจุบัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงานจากเทศบาลตำบล อรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือใช้พลังงานไปเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษาตามแนวทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน ของเฮอรัลด์เชอว์

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ที่ทำให้คนชอบ รักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อปฏิบัติงานเกิดความรู้อีกว่าเขาทำงานสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานของตน

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน อยู่ในรูปแบบของการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการกระทำที่สื่อถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถ น่าสนใจและท้าทายความสามารถที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหางานที่ได้รับมอบหมาย

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัจจัยสำคัญ หมายถึง องค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานหรือส่วนประกอบของงาน ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางในการบริหารขององค์การ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ เป็นหลักการของการปฏิบัติงานที่ท่าจะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานและผู้ร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
3. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการปกป้องคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา รวมถึงความมั่นคงขององค์การด้วย
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง อากาศ โต๊ะ เครื่องมือ หรือ วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ
5. รายได้และค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ ในลักษณะของเงิน เช่น เงินเดือน เงินปันผล เงินโบนัส ตลอดจนได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น บ้านพัก รถประจำทาง ตำแหน่งอาหาร ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร เป็นต้น
6. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานประจำได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลอรุญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสำคัญของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิกอำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การต่อไป

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและรวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากการค้นคว้าเอกสาร รายงานการวิจัย ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลอรัญญิก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

คำว่า การปกครองท้องถิ่น มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Local government หรือ รัฐบาลท้องถิ่น นั้น พบว่ามีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้นิยามที่มีนัยคล้ายคลึงกัน อาทิ

คลาร์ก (Clarke, 1957, p. 1) มีทัศนะว่าการปกครองท้องถิ่น คือ หน่วยการปกครองที่ทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด โดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้ยังคงจัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

ฮอลโลเวย์ (Holloway, 1951, p. 398) อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของชุมชนหนึ่งๆ โดยมีการจัดตั้งองค์การขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในเขตพื้นที่นั้น ซึ่งมีการกำหนดขอบเขตอำนาจบริหารงานคลัง การมีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจ และการมีสภาพของท้องถิ่นเป็นองค์กรสำคัญขององค์การนี้

ร็อบสัน (Robson, 1953, p. 574) มองว่า การปกครองท้องถิ่น คือ หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้น และให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal rights) และมีองค์กรที่ทำหน้าที่ในการปกครอง เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

วิท (Wit, 1967, pp. 101-103) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชน

ในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ด้วยเหตุนี้การบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองซึ่งมีที่มาจากกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง และมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

มีองตาดู (Mongtagu, 1984, p. 574) อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ลักษณะการปกครองที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกบุคคลให้เข้ามาทำหน้าที่บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีอำนาจอิสระและความรับผิดชอบ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

โกวิท พวงงาม (2554, หน้า 13) สรุปว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีพื้นที่อาณาเขตของตนเองมีประชากรและมีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชน หรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การจัดตั้งรูปแบบการปกครองในระดับท้องถิ่น ซึ่งเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยมีผลให้องค์กรที่จัดตั้งนี้มีฐานะเป็นนิติบุคคล ที่มีอำนาจอิสระบางส่วนในการบริหารงาน เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบต่อภารกิจต่างๆ ภายในขอบเขตพื้นที่ตามที่รัฐบาลกลางกำหนด

ความสำคัญขององค์กรปกครองในระดับท้องถิ่น

การพัฒนาทางการเมืองให้มีความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีรากฐานทางการเมืองที่มั่นคงตั้งแต่ระดับรากหญ้า ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแสดงบทบาทในการเสริมสร้างระบอบการเมืองให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยแบบหยั่งรากลึกขึ้นได้ ทั้งนี้พบว่ามีเหตุผลที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ กล่าวคือ

ประการแรก การวางรากฐานทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยให้มั่นคง

จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง (Political socialization) ที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นเสมือนสถาบันการศึกษา เพื่ออบรม ฝึกฝน และกล่อมเกลาแก่ประชาชนให้เข้าใจถึงหลักและวิถีทางการเมืองแบบประชาธิปไตย กระทั่งพบว่านักการเมืองในระดับชาติจำนวนไม่น้อยมักผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในระดับท้องถิ่นมาก่อน อันเป็นแบบฝึกหัดเบื้องต้นในการเรียนรู้ให้เข้าใจถึงการใช้อำนาจในการบริหารจัดการปกครองตนเอง ขณะเดียวกันประชาชน

โดยทั่วไปก็ย่อมมีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองในฐานะพลเมือง (Citizenship) มากขึ้น ดังถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประชาธิปไตยให้ฝังรากกลายเป็นวัฒนธรรมทางการเมือง (Political culture) เพื่อรองรับการสร้างสรรค์ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยต่อไป

ประการที่สอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการเบื้องต้นของประชาชนในพื้นที่ ๆ มีการปกครองตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานของส่วนกลาง ซึ่งเป็นการช่วยลดภาระของส่วนกลางในอีกด้านหนึ่งไปพร้อมๆ กัน ทั้งนี้ความใกล้ชิดระหว่างผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาชนภายในเขตพื้นที่ย่อมมีมากกว่าตัวแทนจากส่วนกลางที่มาประจำอยู่ ซึ่งมักเกิดการสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายอยู่บ่อยครั้ง กระทั่งส่งผลต่อการเกิดปัญหาเรื่องความต่อเนื่องของนโยบาย โดยเฉพาะการดำเนินนโยบาย หรือการปฏิบัติตามนโยบาย ต้องหยุดชะงัก นอกจากนี้การอาศัยความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการในบางคราวย่อมส่งผลต่อการสร้างความไว้วางใจเชื่อใจในการบริหารจัดการภายในท้องถิ่น ตลอดจนการสร้างความเห็นพ้อง การระดมคิดในการแก้ไขปัญหา และความสมัครสมานสามัคคีแก่ประชามในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี เป็นต้น อีกทั้งโดยมากผู้นำท้องถิ่นย่อมตระหนักและเข้าใจปัญหาภายในท้องถิ่นได้ดีกว่าด้วย จึงส่งผลให้ความต้องการของประชาชนย่อมได้รับการตอบสนองได้อย่างรวดเร็วทันใจกว่าการรอคอยการแก้ไขปัญหาจากตัวแทนของส่วนกลางที่มักติดขัดกับหลักเกณฑ์ของระบบราชการจนเกิดความล่าช้า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอิสระในการบริหารและศักยภาพทางด้านงบประมาณอย่างเพียงพอจึงยอมทำหน้าที่เติมเต็มการแก้ไขปัญหาเพื่อท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สาม รัฐบาลสามารถใช้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม เนื่องจากผู้นำในท้องถิ่นสามารถทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการรองรับนโยบายด้านการพัฒนาได้โดยตรงจากรัฐ การทำหน้าที่เชื่อมโยงดังกล่าวจึงเป็นการถ่ายทอดนโยบายของรัฐบาลให้แปรเปลี่ยนเป็นนโยบาย แผน และ โครงการต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในเชิงรูปธรรมที่เป็นประโยชน์โดยตรงต่อประชาชนในท้องถิ่นได้ง่ายขึ้น แม้ว่าการพึ่งพาอาศัยกลไกรัฐโดยระบบราชการก็สามารถทำได้เช่นเดียวกันก็ตาม แต่อาจตระหนักได้ว่าการเข้าถึงประชาชนของผู้นำท้องถิ่นย่อมกระทำได้อย่างรวดเร็วกว่า เพราะทั้งความสัมพันธ์แบบทางการ และไม่เป็นทางการสามารถกระจายข่าวสารหรือประเด็นเชิงนโยบายให้ประชาชนได้เข้าถึง และรับรู้ได้โดยสะดวก ประกอบกับการมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการพัฒนา พร้อมกับมีอำนาจอิสระทรัพยากรบุคคล และงบประมาณที่เพียงพอ ก็ยอมทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลายเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าระบบราชการอยู่มากเช่นกัน

สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงยอมกลายเป็นองค์กรขั้นพื้นฐานของระบบการเมืองที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาในหลายมิติ การกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางให้แก่รัฐบาลท้องถิ่นจึงยอมเป็นประโยชน์โดยตรงแก่ประชาชนมิใช่น้อยเมื่อเปรียบกับการรวบรวม

อำนาจไว้แต่กับส่วนกลางเพียงอย่างเดียว หรือแบ่งอำนาจเพียงบางส่วนให้กับตัวแทนในระดับภูมิภาคเท่านั้น ซึ่งแนวคิดในลักษณะหลังเช่นนี้ย่อมขัดแย้งกับหลักการปกครองแบบประชาธิปไตยโดยสิ้นเชิง

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรัฐบาลท้องถิ่นแล้ว ย่อมพบว่า การปกครองท้องถิ่นตามหลักการแบบประชาธิปไตยนั้น องค์ประกอบของการเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ หลายประการ (โกวิทย์ พวงงาม, 2554) ได้แก่ ประการแรก การมีรัฐบาลท้องถิ่นทำหน้าที่ในด้านการบริหารจัดการภายในหน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งรัฐบาลดังกล่าวถือเป็นตัวแทนประชาชนในการใช้อำนาจบริหารเพื่อกำหนดนโยบายสนองต่อความต้องการของประชาชน หรือเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น ซึ่งหลักการสำคัญประการหนึ่งของระบอบประชาธิปไตยก็คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรมาจากกาเลือกตั้งด้วยวิธีการทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งนี้บทบาทของรัฐบาลท้องถิ่นจึงย่อมมีลักษณะคล้ายคลึงกับรัฐบาลกลาง หากแต่ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารได้อย่างเท่าเทียม เพราะหลักการปกครองท้องถิ่น มุ่งให้รัฐบาลท้องถิ่นมีภารกิจตามแต่ที่กฎหมายระบุไว้เท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วแต่เป็นพันธกิจที่สามารถทำได้เองในเขตพื้นที่ท้องถิ่นนั้น อีกทั้งโดยมากรัฐบาลท้องถิ่นยังจำเป็นต้องพึ่งรัฐบาลกลางให้เข้ามาช่วยสนับสนุนในเรื่องที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

ประการที่สอง การมีพื้นที่รับผิดชอบที่มีขอบเขตชัดเจน โดยรัฐบาลท้องถิ่นสามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้โดยอิสระตามกรอบการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง พื้นที่ดังกล่าวอาจเป็นได้ทั้งพื้นที่ในเขตเมืองที่มีความเจริญทางวัตถุสูง และหรือพื้นที่ในเขตชนบทก็ได้ ซึ่งการจัดตั้งเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โกวิทย์ พวงงาม (2554, หน้า 21) สรุปให้เห็นว่าการจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยพิจารณาให้มีเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

1. เกณฑ์จำนวนประชากร โดยทั่วไปจะมีเกณฑ์ขั้นต่ำของจำนวนประชากรที่จะจัดตั้งการปกครองท้องถิ่นแต่ละรูปแบบขึ้นมา ซึ่งจะไม่มีข้อกำหนดโดยยึดหลักว่า การปกครองท้องถิ่นรูปแบบที่จะจัดตั้งขึ้นมา ควรมีขีดความสามารถในการให้บริการได้ทั่วถึงและมีคุณภาพ ได้มาตรฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น
2. เกณฑ์ลักษณะพื้นที่ เช่นเดียวกับจำนวนประชากร ถ้าเป็นชุมชนเมืองจะเป็นพื้นที่ที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ มีประชากรอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากและหนาแน่น มักจะมีการจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโครงสร้างองค์กรที่มีการจำแนกแจกแจงสูง และหรือมีการจัดโครงสร้างแบบสองชั้น เช่นในเขตนครหลวง มักมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่เข้ามารับผิดชอบในภาพรวม และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับรองลงไปรับผิดชอบเขตพื้นที่ย่อย ๆ สำหรับใน

พื้นที่ชนบทที่ประชาชนอาศัยกันอยู่กระจัดกระจาย การจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่มีควม สลับซับซ้อนมาก และมักจะมีโครงสร้างแบบชั้นเดียว

3. เกณฑ์รายได้ เป็นเกณฑ์ที่มีความสำคัญเพราะจะเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ ความเป็น อิสระในการปกครองตนเอง และความสามารถในการให้บริการแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ รับผิดชอบด้วย ซึ่งรายได้ของท้องถิ่นที่จัดเก็บได้เองควรเป็นรายได้หลักของท้องถิ่น และมีจำนวน เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานท้องถิ่น โดยที่พึงพึ่งเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลางน้อยที่สุด

4. เจตนาธรรมและความเห็นของประชาชน เป็นเครื่องบ่งบอกถึงความพร้อมในส่วนของ ประชาชนที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่น โดยการจัดตั้ง หรือการเปลี่ยนแปลงฐานะของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรได้รับความเห็นชอบจากประชาชนในท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้เป็นไป ตามหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น

เมื่อพิจารณาจากหลักเกณฑ์ดังกล่าว การจัดตั้งพื้นที่หนึ่ง ๆ ให้เป็นเขตในการปกครอง ตนเองจึงย่อมที่จะสามารถกระทำได้โดยทั่วไป อย่างไรก็ตามก็ตีกลับพบข้อสังเกตประการหนึ่งว่า ใน พื้นที่ที่มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคง เช่น บริเวณแนวชายแดนนั้นสมควรจัดตั้งให้เป็นเขตปกครอง ตนเองให้เกิดความอิสระมาก/ น้อยเพียงใด ตลอดจนขอบเขตอำนาจของรัฐบาลท้องถิ่นในการ บริหารจัดการควรจะเป็นไปในลักษณะใดจึงจะสามารถสร้างสมดุลระหว่างสิทธิและเสรีภาพของ ประชาชนในการปกครองตนเองกับการรักษาความมั่นคงของรัฐบาลกลาง

ประการที่สาม การมีประชาชนอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่นั้น ๆ ตลอดจนการเข้ามามีส่วนร่วม ทางการเมืองทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม องค์ประกอบนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นบ้างแล้วว่า จำนวนประชากรนั้นมีผลอย่างยิ่งต่อการ ก่อตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกรูปแบบการปกครอง เช่น ในพื้นที่ที่ มีประชาชนไม่มากนักก็อาจเลือกรูปแบบคณะกรรมการมาเป็น โครงสร้างการปกครองท้องถิ่น เพราะมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการสูงกว่าแบบเนกโลกการทำงานของสภาท้องถิ่นที่มุ่ง การตรวจสอบ และถ่วงการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารมิให้น้อฉล

ขณะเดียวกันย่อมพบว่า การเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนได้กลายเป็น ประเด็นสำคัญมากขึ้นในการพัฒนาทางการเมืองทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น ซึ่งโดยเนื้อแท้ ของหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยนั้น ประชาชนต้องได้รับ โอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการ ให้สามารถใช้สิทธิทางการเมืองได้ในหลายมิติ เช่น การแสดงความคิดเห็นของประชาชน การ เข้าชื่อถอดถอนนักการเมือง การชุมนุมประท้วงอย่างสันติ เป็นต้น ดังถือเป็นกิจกรรมการมีส่วนร่วม นอกเหนือจากการขีดเส้นไว้แค่เพียงการใช้สิทธิเลือกตั้งเท่านั้น

การเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจึงถือเป็นกุญแจที่สำคัญต่อการเปิดประตู การพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของ

ประชาชนมากขึ้นตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้การบริหารจัดการภายในท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ ความต้องการ และความจำเป็นของประชาชนในท้องถิ่นเป็นที่ตั้ง

ประการที่สุดท้าย การมีฐานะเป็นองค์กรนิติบุคคล ที่มีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการบริหารจัดการ ที่มีได้มีอำนาจอธิปไตยแต่อย่างใด หากแต่ยังคงมีอำนาจที่อยู่ในกำกับของรัฐ ซึ่งอำนาจดังกล่าวนี้ถือเป็นอำนาจเพียงบางส่วนที่รัฐบาลกลางได้กระจายมาให้ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งๆ สามารถทำนิติกรรมสัญญากับองค์กรอื่นๆ ได้ อันเป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการใช้อำนาจในการบริหารจัดการ ซึ่งอำนาจในมิตินี้ยังครอบคลุมถึงการจัดการ ควบคุม และบังคับใช้กฎหมายท้องถิ่น ตลอดจนการจัดทำและดำเนินงบประมาณรายรับ-รายจ่ายขององค์กร

สถานภาพความเป็นนิติบุคคลย่อมส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้มากขึ้นในกระบวนการนโยบายสาธารณะ เพราะการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางให้กับส่วนท้องถิ่นส่งผลให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินนโยบายในลักษณะต่างๆ โดยเฉพาะนโยบายประเภทการกระจายความกินคืออยู่ดี หรือที่เรียกว่า นโยบายการกระจายสินค้า (Distributive policy) (Ripley & Franklin, 1984, pp. 21-30) เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข แม้ว่าโดยมากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบปัญหาเรื่องงบประมาณ แต่การกระจายอำนาจทางการคลังและอยู่ในฐานะนิติบุคคลส่งผลให้องค์กรเหล่านี้สามารถแสวงหาเงินหรือทรัพยากรเพื่อใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นได้จากหลากหลายวิธีการได้ โดยสะดวกมากขึ้น อาทิ การประกอบธุรกิจการค้า การให้เช่าอาคารสถานที่ การจัดตั้งตลาดการค้า การจัดเก็บภาษี ตลอดจนถึงการกู้ยืมเงินจากธนาคาร เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นเรื่องที่มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

พินดา จิระสถิตถาวร (2550, หน้า 13) ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเป็นสภาวะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้จูงใจกำหนด

روبบินส์ (Robbins 1974 อ้างถึงใน บุญเลิศ จันทร์โท, 2555, หน้า 16) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก

บุญเลิศ จันทร์โท (2555, หน้า 16) ได้สรุปว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปยังเป้าหมายที่กำหนด โดยมีแรงจูงใจ (Motive) เป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมาย องค์กรที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถ และมีความผูกพันต่อองค์กรที่จะอุทิศตนเองในการทำงานหนัก หลักการในการกระตุ้นหรือจูงใจบุคลากรจึง

ถูกคิดค้นขึ้นเพื่อใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยคาดหวังว่าหากบุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ซึ่งจะยังส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพ

สนธยา บุตรวาระ (2556, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

จุมพล หนิมพานิช (2551, หน้า 42) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะใช้พลังงานเพื่อให้ประสบผลความสำเร็จในเป้าหมาย รางวัล หรือผลตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพฤติกรรม หรือการกระทำของบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2551, หน้า 106) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจการต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในของตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด

สมยศ นาวิการ (2553, หน้า 287) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม เป็นพลังที่ริเริ่มกำกับและค้ำจุนพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคล

กันติยา เพิ่มผล (2554, หน้า 73) กล่าวว่า แรงจูงใจในแง่ของส่วนบุคคล หมายถึง ความปรารถนาที่เกิดจากความตั้งใจของตนเอง เป็นเรื่องของพลังผลักดันภายในใจของแต่ละบุคคล ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนแรงจูงใจในแง่ของผู้บริหาร หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารใช้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหารหรือองค์กรมีความพึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2556, หน้า 30) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ชุขของทัศนคติ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นที่ใช้สำหรับปฏิบัติต่อกรณีต่างๆ โดยมีเป้าหมาย และมีทิศทางที่แน่นอน ซึ่งแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มิได้อยู่ภายใน ที่มีแรงผลักดัน และมีทิศทางในการกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2557, หน้า 185) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลตามมาทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนแก่ตนเองด้วย

สรุปจากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากกระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา โดยมี

เป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ ภายใต้พื้นฐานของความต้องการ ความปรารถนา ความคาดหวัง หรือจุดมุ่งหมายสูงสุด ซึ่งถ้าหากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันให้ได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวความคิดของการจูงใจในยุคแรก

ตลอดทั้งศตวรรษที่ 20 นักวิจัยและนักปฏิบัติต่างแสวงหาความเข้าใจเกี่ยวกับ

กระบวนการของการจูงใจ โดยแนวความคิดของทฤษฎีการจูงใจในยุคแรกนั้นเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ในการจูงใจ (สมยศ นาวิการ, 2553, หน้า 291) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวความคิดการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์การจูงใจ (The scientific management approach to motivation) เป็นแนวคิดของ เทย์เลอร์ (Taylor, 1911) ซึ่งเป็นบิดาของการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ (Father of scientific management) ได้สนใจการจูงใจพนักงานโดยใช้การศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงาน (Time-and-motion studies) ซึ่งเป็นวิธีที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับพนักงานในการปฏิบัติงาน และสนใจในการจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความชำนาญเฉพาะอย่าง โดยเชื่อว่าบุคคลได้รับการจูงใจด้วยเงิน Taylor ยังใช้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจซึ่งจ่ายให้พนักงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้เขาปฏิบัติงานมากขึ้นแนวคิดของการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์โดยบุคคลต่อมาคือ กิลเบรธ (Gilbreth, 1914) ได้ศึกษาถึงการใส่สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานในรูปของการเลื่อนตำแหน่ง ค่าจ้างที่สูงขึ้นจำนวนชั่วโมงทำงานที่น้อยลง และวันหยุด ทั้งหมดนี้ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจที่มีอำนาจโดยเฉพาะเมื่อจัดให้เหมาะสมกับความต้องการและความสนใจเฉพาะบุคคลนักทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคล และมุ่งที่ระบบการให้รางวัลด้วยเงิน โดยลิมพิจารณาส่วนประกอบอื่น เช่น ความรู้สึกและจิตใจของบุคคล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 309)

แนวความคิดของการจัดการตามหลักพฤติกรรมศาสตร์ของการจูงใจ (The behavioral management approach to motivation) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมของบุคคลทั่วไป โดยจะแสดงในข้อสมมติฐาน 2 ข้อ ของ แมคเกรเกอร์ (Mcgregor, 1969) เป็นที่รู้จักกันในชื่อของ ทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวาย ซึ่งแมคเกรเกอร์นั้น ได้ศึกษาถึงวิธีการของผู้บริหารที่จะมองตัวเองว่ามีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยแนวคิดนี้ต้องการความคิดในเชิงการรับรู้ความเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งจะมีข้อสมมติฐานอยู่ 2 ข้อ ที่เกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎีเอกซ์ (Theory X assumptions) เป็นข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลในแง่ลบของแมคเกรเกอร์ (Mcgregor, 1969)

- 1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
 - 1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ได้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
 - 1.3 มนุษย์โดยทั่วไปจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงานและความปลอดภัย
2. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎีวาย (Theory Y assumptions) เป็นข้อสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลในแง่บวกของแมคเกรเกอร์
 - 2.1 มนุษย์ใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้วยจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรืออาการพักผ่อน
 - 2.2 การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวกันในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจึงได้มีการใช้การควบคุมตัวเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
 - 2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ เช่น การปฏิบัติงานและทำสำเร็จได้ด้วยตัวเอง การทำงานนั้นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป
 - 2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่เพียงแต่การยอมรับความรับผิดชอบ แต่ยังมีแสวงหาด้วย
 - 2.5 สมรรถภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับระดับของการจินตนาการ ความซื่อสัตย์ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การนั้นมีอยู่อย่างกว้างขวางในบุคคล
 - 2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมในสมัยใหม่ ศักยภาพทางด้านสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์ โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วนเท่านั้น
- ในอดีตที่ผ่านมานักทฤษฎีการจัดการตามหลักพฤติกรรมศาสตร์ ยกตัวอย่างเช่น แมคเกรเกอร์ ได้เสนอกระบวนการของการจูงใจ คือ ทฤษฎีเอ็กซ์และทฤษฎีวาย โดยทฤษฎีเอ็กซ์มีแนวความคิดด้านการจัดการแบบดั้งเดิม (Traditional management) มองว่าพนักงานเกียจคร้านไม่สนใจทำงาน และต้องมีการบังคับให้ทำงาน ส่วนทฤษฎีวายมีแนวความคิดว่าพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และมีความสนใจในการทำงาน ที่สำคัญคือแมคเกรเกอร์ เชื่อว่าพนักงานเต็มใจที่จะให้ผลประโยชน์และใช้สติปัญญาในการทำงานให้กับองค์การ โดยเสนอว่าผู้บริหารควรจูงใจพนักงาน โดยการให้โอกาสผู้บริหารในความหมายของแมคเกรเกอร์ โดยที่มิใช่การควบคุมพนักงาน แต่จะสนับสนุนให้เห็นถึงความต้องการขององค์การและแปลงความต้องการนี้มาสู่ความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถควบคุมตัวเองและการทำงานที่สามารถสนองการจูงใจได้

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 309-310)

แนวความคิดของการจูงใจในยุคปัจจุบัน

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกถึงทัศนคติของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ จากแนวความคิดที่ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติเป็นส่วนที่เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อชักนำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในการสร้างแรงจูงใจให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อที่จะนำไปใช้เป็นปัจจัยในการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีของการจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ทฤษฎีเสริมแรง ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ และทฤษฎีกระบวนการ

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theories) ทฤษฎีการเสริมแรงจะมุ่งที่วิธีการต่าง ๆ ในกระบวนการควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสม (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2000, p. 103) โดยจะมุ่งที่การสังเกตพฤติกรรมมากกว่าความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ดังนั้นทัศนคติการเสริมแรงจะเกิดขึ้นจากการสังเกตตัวบุคคล เพื่อทราบถึงผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กับการทำงาน (Work-related outcomes) ซึ่งมีค่าในระดับสูง โดยสังเกตว่ามี การเปลี่ยนแปลงเมื่อใด ที่ไหน อย่างไร และทำไมผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงการจูงใจภายนอกของพนักงานได้โดยการจัดการเสริมแรงอย่างมีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

รู และไบส (Reu & Byars, 2000, p. 450) กล่าวว่า ทฤษฎีการเสริมแรง หรือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior modification) เป็นทฤษฎีที่ระบุว่าผลลัพธ์ของพฤติกรรมในปัจจุบันของบุคคลได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมในอดีต

เซอร์มีรอน และคณะ (Schermerhorn et al., 2000, p. 103) กล่าวว่า การเสริมแรงเป็นการบริหารผลลัพธ์ของพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง

การบริหารการเสริมแรงที่เหมาะสม จะต้องสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงทิศทางระดับ และความต่อเนื่องของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้ โดยแนวความคิดนี้จะเกี่ยวข้องกับทฤษฎีการวางเงื่อนไข ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยใช้หลักจิตวิทยาขั้นพื้นฐาน โดยมีหลักเกณฑ์จากทฤษฎีการเสริมแรง นักจิตวิทยาได้แบ่งทฤษฎีการวางเงื่อนไขออกเป็น 2 ทฤษฎี

1. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical conditioning theory) ทฤษฎีนี้สมมติว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งกระตุ้นและการตอบสนอง โดยค่านิ่งว่าสิ่งมีชีวิตเป็นผู้ตอบสนอง ซึ่งสามารถทำให้เกิดพฤติกรรมเฉพาะอย่างโดยอาศัยการกระทำซ้ำหรือการวางเงื่อนไข

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) กล่าวว่า การวางเงื่อนไข หมายถึง ความเป็นอัตโนมัติการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่สร้างขึ้นผ่านการเปิดรับซ้ำ ตัวอย่างที่มีชื่อเสียง คือ อีแวน พาฟลอฟ (Ivan Pavlov) นักวิจัยชาวรัสเซีย ได้ทำการวิจัยตามทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก โดยการสังเกตว่าสุนัขจะน้ำลายไหลเมื่อเห็นชิ้นเนื้อ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นชิ้นเนื้อกับการเกิดน้ำลายไหลของสุนัข เป็นปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันทำให้เกิดกระบวนการต่อเนื่องแบบมีเงื่อนไข โดยชิ้นเนื้อเป็นสิ่งกระตุ้นที่ไม่มีเงื่อนไข (Unconditioned response) พาฟลอฟได้ทำการทดลองโดยใช้การสั้นกระดิ่งคู่กับการให้ชิ้นเนื้อสุนัข หลังจากการทดลองหลายครั้งพบว่าสุนัขเริ่มที่จะเกิดการเรียนรู้ในการตอบสนองต่อเสียงกระดิ่ง นั่นคือ เมื่อสุนัขได้ยินเสียงกระดิ่งจะเกิดการน้ำลายไหล แม้ว่าจะไม่เห็นชิ้นเนื้อก็ตาม ดังนั้นเสียงกระดิ่งจึงเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข (Conditioned stimulus) ซึ่งทำให้เกิดการตอบสนองที่มีเงื่อนไข ปัจจัยสองประการที่สำคัญต่อการเรียนรู้ที่ฝ่ายกระบวนการต่อเนื่องประกอบด้วย ความต้องเนื่องกัน (Contiguity) หมายความว่า สิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไขและไม่มีเงื่อนไขจะเกิดขึ้นต่อเนื่องกัน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, หน้า 82)

สิ่งกระตุ้น (Stimulus) เป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีอิทธิพลให้เกิดการตอบสนองกล่าวคือ สิ่งกระตุ้นที่ได้มีการส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทิศทางเดียวกับสิ่งกระตุ้น (Initial stimulus) ซึ่งเรียกว่า สิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข (Conditioned stimulus)

2. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน (Operant conditioning theory or instrumental conditioning theory)

ชิฟแมน และคานุก (Schiffman & Kanuk, 2000, pp. G-7) กล่าวว่า ทฤษฎีการวางเงื่อนไขในด้านการปฏิบัติงาน เป็นทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ของการเรียนรู้ โดยถือเกณฑ์กระบวนการลองผิดลองถูก (Trial and error process) จากผลของประสบการณ์ทางบวก ซึ่งเป็นผลจากการตอบสนองหรือพฤติกรรมเฉพาะอย่าง

เซอร์มีรอน และคณะ (Schermerhorn et al., 2000, p. 105) กล่าวว่า ทฤษฎีการวางเงื่อนไขในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ เพื่อควบคุมพฤติกรรมโดยการจัดการผลลัพธ์งานวิจัยของ สกินเนอร์ (Skinner, 1968) นักจิตวิทยาจากทางด้านมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) ซึ่งได้ค้นพบว่า การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่สามารถควบคุมได้ โดยแต่ละบุคคลจะได้รับการลองผิดลองถูกผลลัพธ์ของพฤติกรรมบางอย่างมีผลทำให้มีความพึงพอใจมากขึ้นเช่น การให้รางวัลจะทำให้เกิดความพึงพอใจมาก โดยประสบการณ์ที่พึงพอใจจะเป็นเครื่องมือ (Instrumental) ที่ทำให้แต่ละบุคคลเกิดการรับรู้ที่จะกระทำซ้ำในพฤติกรรมนั้น

นักทฤษฎีการเรียนรู้ในการปฏิบัติเชื่อว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นในกระบวนการลองผิดลองถูกอุปนิสัยของบุคคลเป็นผลจากการได้รับรางวัลจากการตอบสนอง หรือพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

การศึกษากระบวนการของการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้ในการควบคุมการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกฎของผลกระทบบังคับต่อไปนี้

กฎของผลกระทบบังคับเป็นทฤษฎีที่ได้ถูกกำหนดโดย ธอมด์ไค้ (Thorndike, 1911) ในปี ค.ศ. 1911 ซึ่งระบุว่า พฤติกรรมใดที่กระทำแล้วได้รับผลลัพธ์เชิงบวกหรือเป็นที่น่าพึงพอใจ บุคคลที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก (Bateman & Snell, 1999, pp. G-31 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 320) แต่ถ้าพฤติกรรมใดที่กระทำแล้วได้ผลลัพธ์ไม่เป็นที่น่าพอใจ บุคคลที่จะเลิกพฤติกรรมนั้นหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากเดิม ถ้าผู้บังคับบัญชามีความต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเกิดพฤติกรรมซ้ำก็ควรทำให้เขาเกิดความพึงพอใจโดยการให้รางวัล แต่ถ้าหากว่าต้องการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลิกพฤติกรรมใดก็อาจต้องใช้การลงโทษ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 308) กล่าวว่า มีการจัดการประเภทของรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายใน เป็นรางวัลที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ภายใน ซึ่งเป็นผลจากพฤติกรรมของบุคคล เช่น ความต้องการความสำเร็จ

2. รางวัลภายนอก เป็นรางวัลซึ่งจัดหาโดยบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผลลัพธ์มาจากพฤติกรรมเฉพาะอย่าง กรณีนี้รางวัลภายนอกอาจเป็นเงินเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 308)

การให้รางวัลภายนอก อิวานวิช และแมทเทสัน (Ivancevich & Matteson, 2002, p. 673) กล่าวว่า รางวัลภายนอกเป็นรางวัลซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับการงานโดยตรง เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น หรือเป็นการให้รางวัลเชิงบวกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมซ้ำ ประกอบด้วย การเสริมแรงจากภายนอกหรือผลลัพธ์ด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยใช้กฎของผลกระทบบังคับเป็นตัวอย่างของการให้รางวัลภายนอก ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดสรรให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การให้รางวัลจะต้องมีการวางแผน ซึ่งจะต้องใช้ต้นทุนและงบประมาณ เช่น การให้เงิน โบนัส การจัดรายการท่องเที่ยว เป็นต้น

การให้รางวัลภายใน หรือการให้รางวัลตามธรรมชาติ เป็นรางวัลซึ่งเกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งไม่ต้องใช้ต้นทุนและงบประมาณ แต่ต้องใช้เวลาและความพยายามส่วนบุคคลตัวอย่างเช่น การกล่าวคำชมเชย ยกย่อง เป็นต้นทฤษฎีการวางเงื่อนไขในการปฏิบัติ (Operant conditioning theory) แตกต่างจากทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical conditioning theory) ใน 2 ประเด็นที่สำคัญ คือ

1. การควบคุมวางเงื่อนไขในการปฏิบัติเป็นการจัดการกับผลลัพธ์
2. การวางเงื่อนไขในการปฏิบัติเป็นการตรวจสอบพฤติกรรมและผลลัพธ์

กลยุทธ์การเสริมแรง เป็นการนำทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก ทฤษฎีการวางเงื่อนไขในการปฏิบัติการเสริมแรงและการให้รางวัลภายนอกมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน เพื่อแสดงถึงการกำหนดทิศทาง ระดับและความต่อเนื่องของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ การประสมประสานสิ่งเหล่านี้เรียกว่า การปรับพฤติกรรมภายในองค์การ

การปรับพฤติกรรมภายในองค์การ เป็นการปรับพฤติกรรมของบุคคลโดยการให้ผลลัพธ์เชิงบวก และผลลัพธ์เชิงลบ หรือเป็นทัศนคติการเสริมแรงเชิงปฏิบัติในพฤติกรรมองค์การ ซึ่งนำไปใช้เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในองค์การ หรือเรียกว่าเป็นการเสริมแรงอย่างมีระบบสำหรับพฤติกรรมการทำงานที่ต้องการ และยับยั้งหรือลงโทษสำหรับพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ต้องการ ซึ่งได้ประกอบไปด้วยกลยุทธ์ทางการเสริมแรง 4 ประการ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Newstrom & Davis, 2002, p. 485 cited in Robbins, 2002, p. 525)

1. การเสริมแรงทางบวก เป็นการเกิดผลลัพธ์ที่มีคุณค่า (ที่พึงพอใจ) ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพฤติกรรมซ้ำของบุคคลได้ (Bateman & Snell, 1999, pp. G-1 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541) หรือเป็นการทำให้เกิดพฤติกรรมซ้ำเนื่องจากการเกิดผลลัพธ์ที่พึงพอใจ และเป็นการเพิ่มพฤติกรรมที่ปรารถนา โดยการให้รางวัลสนับสนุนเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น คำยกย่อง ชมเชย การยอมรับนับถือ การประกาศเกียรติคุณ การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น ในบางครั้งการเสริมแรงอาจไม่จำเป็นต้องเป็นการเสริมแรงทางบวก ตัวอย่างเช่น การที่ผู้บังคับบัญชามีการชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่พบข้อผิดพลาดจากรายงาน ก็ถือว่าเป็นการสนับสนุนให้ค้นหาในครั้งต่อไป แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่มีการชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจจะหยุดค้นหาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ในกรณีนี้เองการให้รางวัลของผู้บังคับบัญชาอาจจะไม่จำเป็นต้องเป็นการเสริมแรงทางบวกเสมอไป ในการเสริมแรงทางบวกนี้จะเกี่ยวข้องกับกฎของการเสริมแรงเชิงสถานการณ์ และกฎของการเสริมแรงในทันทีดังนี้

1.1 กฎของการเสริมแรงที่อยู่ในเชิงสถานการณ์ (Law of contingent reinforcement) กฎนี้กล่าวว่า การให้รางวัลจะมีค่าในการเสริมแรงสูงสุด ในกรณีที่บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการออกมา ตัวอย่าง ผู้บังคับบัญชากล่าวคำชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงความคิดเป็นเชิงสร้างสรรค์ (Schemeerhorn et al., 2000, p.106 อ้างถึงใน สุดา เทียบจตุรัส, 2551, หน้า 106)

1.2 กฎของการเสริมแรงในทันที (Law of immediate reinforcement) กฎนี้กล่าวว่า การให้รางวัลในทันที หลังจากที่เกิดพฤติกรรมที่ต้องการจะเพิ่มผลกระทบบจากการเสริมแรงที่มีต่อพฤติกรรม

ซึ่งในทฤษฎีนี้มีการประยุกต์ใช้ได้ทั้ง 2 กรณีคือ เป็นสิ่งที่จะต้องทำถ้ามีพฤติกรรมที่ท่านต้องการ และเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องจัดหาการเสริมแรงแต่ละชนิดและในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับประเด็นต่อไปนี้ คือ

1. การกำหนดลักษณะ (Shaping) เป็นการสร้างสรรค์พฤติกรรมใหม่ๆ โดยการเสริมแรงทางบวกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา (Schemeerhorn et al., 2000, p.107 อ้างถึงใน สุดา เทียบจัตุรัส, 2551, หน้า 106) ตัวอย่างเช่น บริษัทกำหนดว่าพนักงานขายที่สามารถทำยอดขายได้ 10 ล้านบาทต่อปีจะได้เดินทางไปเที่ยวต่างประเทศ เป็นต้น

2. การกำหนดลักษณะพฤติกรรม (Shaping behavior) ถือได้ว่าเป็นการเสริมแรงอย่างมีระบบในแต่ละขั้นตอน ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการตอบสนองที่ต้องการ (Robbins, 2002, p. 43)

3. การกำหนดตารางการเสริมแรงในเชิงทางบวก (Scheduling positive reinforcement) การเสริมแรงทางบวกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 การเสริมแรงทางแบบต่อเนื่อง เป็นการเสริมแรงซึ่งจะมีการให้รางวัลทุกครั้งที่บุคคลเกิดพฤติกรรมที่ต้องการ ยกตัวอย่างเช่น หนูจะได้รับอาหารทุกครั้งที่เกิดคานการเสริมแรงแบบนี้จะมีการให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว แต่ถ้าไม่มีการเสริมแรงก็จะทำให้ผู้เรียนลืมได้อย่างรวดเร็ว

3.2 การเสริมแบบบางช่วง (Intermittent reinforcement) ซึ่งเป็นการเสริมแรง จะมีการให้รางวัลเฉพาะช่วงเวลาเท่านั้น เช่น กำหนดตารางการเสริมแรงในช่วงแนะนำผลิตภัณฑ์ใหม่ พนักงานขายรายใดที่สามารถหาลูกค้าได้ในช่วง 6 เดือนแรกของการเปิดตัวได้จำนวน 9 รายจะได้รับรางวัล เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วการเสริมแรงแบบต่อเนื่องจะได้ผลดีกว่าการเสริมแบบบางช่วง แต่ก็มีข้อเสียคือมีความสิ้นเปลืองมากกว่าด้วย

2. การเสริมแรงทางลบการเสริมแรงทางลบ หรือการหลีกเลี่ยง เป็นการเสริมแรงเชิงสถานการณ์ ซึ่งเป็นการหลีกเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่ต้องการ เพื่อเพิ่มผลลัพธ์ที่ต้องการ หรือธำรงรักษาความดี หรือความน่าจะเป็นในอนาคตของพฤติกรรม หรือเป็นสิ่งกระตุ้นที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มความสามารถที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมซ้ำ เช่น การปูที่ จะลงโทษ การตัดเงินเดือน การไล่ออก การไม่เลื่อนตำแหน่ง การประจานในที่ชุมชน เป็นต้น (McShane & Von, 2003, p.600 อ้างถึงใน สุดา เทียบจัตุรัส, 2551, หน้า 106)

3. การลงโทษเป็นการบริหารผลลัพธ์เชิงลบจากพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่น่าพึงพอใจเพื่อลดแนวโน้มที่จะเกิดพฤติกรรมเดิมซ้ำอีกในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน หรือเป็นการปรับพฤติกรรมเพื่อลดความดีหรือความน่าจะเป็นในการเกิดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการในอนาคตอีก ตัวอย่าง ผู้บริหารอาจลงโทษพนักงานที่มาทำงานสายด้วยการว่ากล่าวตักเตือนหรือตัดเงินเดือน เป็นต้น

การลงโทษพนักงานอาจทำให้เขาเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยมีผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งอาจจะไม่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของเขา แต่การลงโทษพนักงานบางครั้งก็อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจและส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานลดลง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณา

ถึงความเหมาะสมในวิธีการลงโทษว่าวิธีใดควรนำมาใช้ในสถานการณ์แบบใดจึงจะเกิดผลลัพธ์ที่ดี ซึ่งการลงโทษอาจได้รับการชดเชยด้วยการเสริมแรงทางบวกจากแหล่งอื่นก็ได้ตัวอย่างเช่น พนักงานถูกผู้บังคับบัญชาลงโทษ ในขณะที่เดียวกันก็ได้รับการเสริมแรงจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เช่น การพูดให้กำลังใจ เป็นต้น

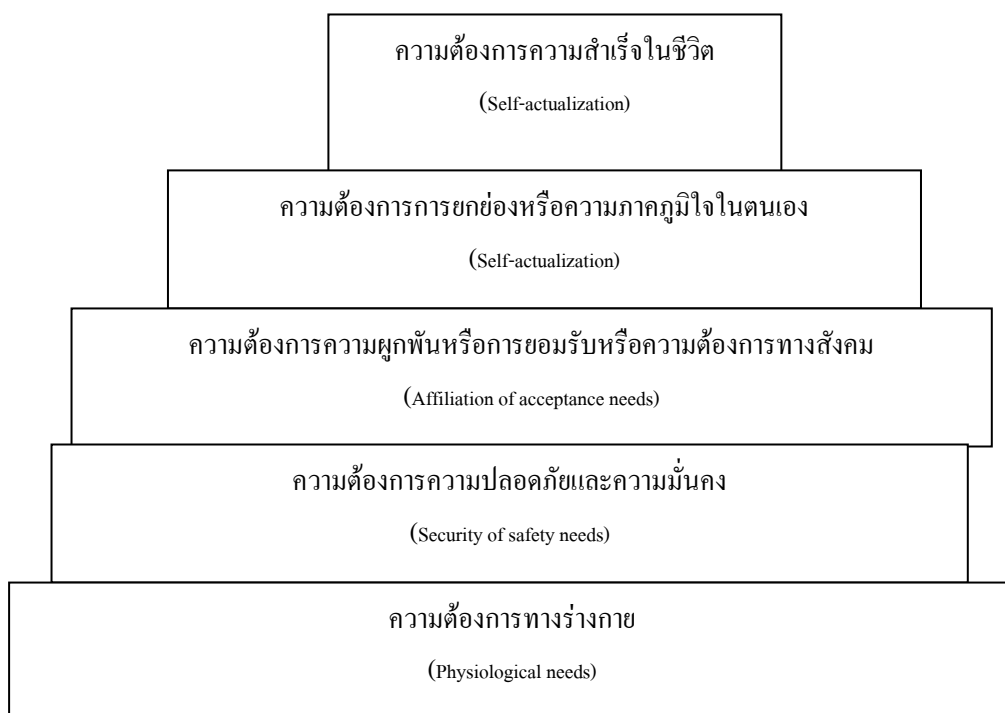
4. การยับยั้งพฤติกรรมเป็นการเลิกหรือลดการเสริมแรงทางบวกของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการเพื่อให้บุคคลเลิกกระทำพฤติกรรมดังกล่าว หรือการทำให้พฤติกรรมดังกล่าวมีแนวโน้มลดลง ตัวอย่างเช่น พนักงานคนหนึ่งมักจะมาทำงานสายเป็นประจำและผู้ร่วมงานก็จะช่วยกันปกปิดไม่ให้ผู้บริหารรู้ผู้บริหารจึงสั่งไม่ให้ผู้ร่วมงานของพนักงานคนนั้นช่วยเหลือเขาอีก โดยผู้บริหารได้ใช้การยับยั้งพฤติกรรม เพื่อที่จะกำจัดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ ซึ่งกลยุทธ์นี้จะสามารถลดความถี่หรือจุดอ่อนของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมนั้นไม่ได้รับการเสริมแรงอีกต่อไป วิธีการนี้ใช้สำหรับกำจัดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมให้หมดไป ซึ่งตรงกันข้ามกับการเสริมแรงทางบวกที่จะเป็นตัวกำหนดและรักษาพฤติกรรมการทำงานที่ต้องการไว้

สรุปกลยุทธ์การเสริมแรง เป็นการประยุกต์ใช้ของแต่ละกลยุทธ์ในการปรับปรุงพฤติกรรมในองค์กร ซึ่งมีการออกแบบเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ต้องการ โดยผู้บริหาร ซึ่งทั้งการเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ จะใช้เพื่อสร้างความแข็งแกร่งในพฤติกรรมที่ต้องการของการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน ส่วนการลงโทษจะใช้เพื่อแก้ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่ต้องการที่มีอัตราความผิดพลาดสูงและเกี่ยวข้องกับการบริหารผลลัพธ์เชิงลบหรือการลดผลลัพธ์เชิงบวก ในทำนองเดียวกันการยับยั้งพฤติกรรมจะใช้เพื่อลดพฤติกรรมที่มีอัตราความผิดพลาดให้ต่ำลง ซึ่งทั้ง 4 กลยุทธ์นี้อาจจะนำไปใช้ร่วมกันหรือใช้แยกกันก็ได้

ทฤษฎีนี้เนื้อหาของการจูงใจเนื้อหาของทฤษฎีจะมุ่งที่การกำหนดความต้องการของแต่ละบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการด้านกายภาพ และความต้องการด้านจิตวิทยา ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดการตอบสนอง เพื่อลดหรือขจัดความต้องการนั้นให้หมดไป ทฤษฎีนี้ยังเสนอแนะว่า ผู้บริหารจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองด้านบวกต่อความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องอธิบายให้พนักงานทราบถึงวิธีการทำงานที่ไม่ดี พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ความพึงพอใจในระดับต่ำ และอื่นๆ ที่อาจจะเป็นตัวขัดขวางไม่ให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง หรือทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีนี้ได้มีการอธิบายถึงความต้องการหรือความปรารถนาภายในของบุคคลซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม หรือเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกลไกความต้องการของพนักงาน ซึ่งได้แก่สาเหตุที่พนักงานมีความต้องการที่แตกต่างกันในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน (McShane & Von, 2003, p. 597 อ้างถึงใน สุดา เทียบจตุรัส, 2551, หน้า 106)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ทฤษฎีลำดับขั้นในความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่ามนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด ซึ่งความต้องการใดๆ ก็ตาม จะไม่เป็นต้นเหตุของพฤติกรรมจนกว่าการขาดหายไปในเรื่องนั้นๆ มีมากขึ้นหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกต่อไป โดยความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป (Maslow, 1954, p. 35)



ภาพที่ 1 ลำดับขั้นของความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) นับเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

ต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับหรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่องหรือความภาคภูมิใจในตนเอง (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการกระทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ดังกล่าวนี้ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับคือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ซึ่งประกอบไปด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือความต้องการทางสังคม

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ซึ่งประกอบไปด้วย ความต้องการการยกย่อง การยอมรับนับถือหรือความภาคภูมิใจในตนเอง และความต้องการต่อความสำเร็จในชีวิต

สรุปแล้วจะเห็นได้ว่าความต้องการของมนุษย์นั้นมียู่ออย่างมากมายไม่มีที่สิ้นสุด แต่อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่าถ้าความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะเริ่มมีพฤติกรรมในการคาดหวังความต้องการที่มีระดับสูงขึ้นในขั้นต่อไปซึ่งจะตอบสนองได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและปัจจัยหลายประการ (ริงสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551, หน้า 90-91)

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1969) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการขึ้นและตั้งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

1. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
2. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะมีแรงจูงใจด้วยตนเอง และควบคุมตนเอง
3. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ
4. ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเอง ได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาที่พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร แม็คเกรเกอร์ (McGregor, 1969) ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์กร” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (Human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ

ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือ คนที่มีความขยัน ควรจะมีการกำหนดหน้าอย่างชัดเจนและเหมาะสม โดยจะต้องมีทำทหายความสามารถ มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงบวก และควรที่จะเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สรุป แม็กเกรเกอร์ (McGregor, 1969) เห็นว่าคนมีอยู่ 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภทนี้ จะต้องใช้วิธีการบริหารที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ แมคเคลแลน (McClelland, 1980, p.201 อ้างถึงใน เอื้อมพร บัวสรวง, 2551, หน้า 17) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจขั้นพื้นฐานของมนุษย์ 3 ประการได้ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ผ่านไปได้ด้วยดี โดยจะมุ่งเน้นแข่งขันกับเกณฑ์ที่เหมาะสม ซึ่งจะมีความรู้สึกเป็นทุกข์ กังวล และไม่สบายใจ เมื่อต้องปัญหาอุปสรรคและความผิดหวัง

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation motive) คือ ความคาดหวังที่จะให้ผู้อื่นยอมรับ และต้องการเป็นที่ยกย่องของผู้อื่น มีชื่อเสียงในสังคมเมือง สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นแรงจูงใจ ที่จะทำให้นุเคราะห์แสดงการกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ๆ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) คือ ความคาดหวังที่จะได้มาซึ่งอำนาจเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจในอำนาจมากจะเป็นผู้ที่กำหนดควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองสมหวังตามความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์กร

จากแรงจูงใจขั้นพื้นฐานของบุคคล 3 ประการดังกล่าว แมคเคลแลนด์ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่น เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จมากที่สุด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1980, pp.163-168 อ้างถึงใน เอื้อมพร บัวสรวง, 2551, หน้า 16) กล่าวถึง พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความกล้าเสี่ยงพอประมาณ (Moderate risk-taking) โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่จะต้องใช้ความสามารถ มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว โดยบุคคลที่ต้องการจะประสบผลสัมฤทธิ์ให้สูงนั้น มักไม่ค่อยพอใจที่จะปฏิบัติงานง่าย ๆ แต่ต้องการที่จะทำงานที่มีความยากพอสมควร เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง โดยการปฏิบัติงานที่ยากลำบากให้ประสบผลสำเร็จไปได้นั้น จะทำให้ตนรู้สึกพึงพอใจ

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลกใหม่ที่จะทำให้บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันในทุกเรื่องไป แต่ต้องมีความมานะต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือช่วยต่อความสามารถของตนเอง และทำให้ตนรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานสำคัญสำเร็จ โดยผู้ที่ต้องการผลสัมฤทธิ์สูงจะไม่ค่อยมีความขยัน ต่องานที่เป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะตั้งใจทำงานที่ต้องใช้สมอง โดยเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบผู้อื่น หรือสามารถที่จะศึกษาค้นคว้าหาวิธีใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จไปได้ด้วยดี

3. มีความรับผิดชอบต่อตัวเอง (Individual responsibility) ผู้ที่ต้องการผลสัมฤทธิ์สูง มักจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้เกิดความพอใจแก่ตัวเอง ไม่ใช่หวังให้ผู้อื่นชื่นชม มีความต้องการอิสระที่จะคิด และจะไม่ชอบให้คนอื่นมาคอยสั่ง

4. ต้องการรู้อย่างชัดเจน ถึงผลการตัดสินใจของตัวเอง (Knowledge of result of decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดเดาเอง นอกจากนี้ผู้ที่ต้องการผลสัมฤทธิ์สูง จะพยายามทำตนเองให้ดีกว่าที่ผ่านมา เพื่อทราบถึงผลการกระทำของตนเองว่าเป็นอย่างไร ก็จะปรับปรุงแก้ไข ในด้านพฤติกรรม

5. มีการคาดเดาไว้ล่วงหน้า (Anticipation of future possibilities) มีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูง มักจะเป็นคนที่มีการวางแผนในระยะยาว เนื่องจากมองเห็นผลการคาดเดาไกลกว่า คนที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์ต่ำ

6. มีความรู้ที่จะจัดการระบบของงาน (Organizational skills) ซึ่งแมคเคลแลนด์ เห็นว่า น่าจะมี ซึ่งยังมีหลักฐานการสืบค้นมาสนับสนุนได้ไม่มากพอ

นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ สรุปไว้ว่าลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อให้ถึงจุดหมาย
2. ผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์จะมีโอกาสประสบผลสำเร็จ 50-50 หรืออาจมีความเสี่ยงในระดับปานกลาง

3. ผู้ที่มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตัวเอง และได้ตั้งมาตรฐานในระดับสูง (Standard of excellence) ในการปฏิบัติงาน

ผู้ที่มีความสามารถในด้านการวางแผนในระยะยาว

1. ต้องการผลข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงานที่ทำ
2. เมื่อประสบผลสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุจากภายใน เช่น ความสามารถและความมุ่งมั่น

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1980 อ้างถึงใน เอี่ยมพร บัวสรวง, 2551) ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของตัวบุคคล (Thematic apperception test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ ซึ่งแบบทดสอบดังกล่าว เป็นเทคนิคการนำอธิบายภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลกรบอกรเรื่องราวในสิ่งที่ตัวเองพอใจและจากการค้นคว้าได้ข้อสรุปถึงคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมาก มีความต้องการ 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement: naAch) เป็นความคาดหวังที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความเหมาะสม จากการทดสอบของแมคเคลแลนด์ พบว่า บุคลากรที่ต้องการความสำเร็จมาก มีลักษณะมุ่งเน้นการแข่งขัน ชอบงานที่เสี่ยงและต้องการได้รับ

ข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความคล่องในการวางแผน มีความรับผิดชอบมาก และกล้าที่จะเผชิญกับความผิดหวัง

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation: naAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลลักษณะนี้ต้องการความผูกพันสูง ชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power: nPow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูง จะพยายามทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ หรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ กังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์แมน

ได้เสนอแนวความคิดที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์แมน (Herman, 1970, pp. 354-355 อ้างถึงใน ขวัญจิรา ทองนำ, 2557, 35) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง (Aspiration level)
2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับ

โอกาส (Risk taking behavior)

3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป (Upward mobility)
4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน (Persistence)
5. เมื่องานที่กำลังทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ (Take tension)

6. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่นโดยพยายามทำงานของตนให้ดีขึ้น
7. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีเสมอ (Achievement behavior)

ทฤษฎีการจูงใจ-ค่าจุนของเฮร์เบอร์ก

เฮร์เบอร์ก (Herzberg, 1959, p. 113-115) เป็นศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเวสเทอร์นรีเสิร์ฟ (Western reserve university) ได้ทำงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และได้พบซึ่งบทสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสองประเภทดังนี้ (Two-factor theory) ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัย 2 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) หรือองค์ประกอบด้านกระตุ้น เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในเชิงบวก ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ทำงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จอย่างใดอีกทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาอื่นๆ ได้ดี

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น โดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างดี

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม หรือองค์ประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่

2.1 นโยบายกับบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานจนสำเร็จ ตลอดจนการสื่อสารภายในองค์กร เช่น การที่บุคลากรจะต้องรับรู้ว่าคุณเขาปฏิบัติงานให้ใคร คือ นโยบายขององค์กรจะต้องชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

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

2.3 ความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงขององค์กร

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่ต้องทำ

2.5 รายได้ (Salary) หมายถึง เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

2.6 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การแล้วยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจ ลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.9 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่นการมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

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

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor-technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

เซอร์เบอร์กให้ความเห็นว่า ผู้บริหารส่วนมากมักให้ความสำคัญด้านปัจจัยค้ำจุน เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่าผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงานหรือรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติ แต่ไม่ได้เป็นการจูงใจให้ผู้ทำงาน ปฏิบัติงานได้ดี ผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัยผลักดันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ เช่น ให้งานที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือผลักดันความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งเป็นการผลักดันให้คนทำงานได้ดีกว่าที่จะให้มาปฏิบัติงานในหน้าที่เดิมแต่เพิ่มค่าตอบแทนให้ แต่เหตุใดก็ตามก็ตามผู้นำองค์กรต้องรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเพื่อปกป้องมิให้ผู้ทำงานเกิดความไม่สบายใจในการทำงาน (ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ, 2558, หน้า 69)

ดังนั้นการนำทฤษฎีของเซอร์เบอร์กไปประยุกต์ใช้นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานมีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่างๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความ

พอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย (วิจิตร วรุตบางกูร, 2555, หน้า 78) ผู้ทำวิจัยได้นำปัจจัยคำจูนบางข้อของเซอร์เบอร์กมาใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของหน่วยงาน

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลอรัญญิก

ประวัติความเป็นมาของเทศบาลตำบลอรัญญิก

บ้านต้นโพธิ์ บ้านไผ่หนอง เป็นหมู่บ้านใหญ่มีประชาชนอาศัยอยู่อย่างหนาแน่นตั้งอยู่หมู่ที่ 6,7 ตำบลท่าช้าง อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งสองหมู่บ้านมีชื่อเสียงโด่งดังเป็นที่รู้จักกันไปทั่ว เพราะเป็นแหล่งผลิตมิดที่ใหญ่แห่งหนึ่งของประเทศที่ทำกันเป็นล่ำเป็นสันมาเกือบ 200 ปี กลุ่มชาติพันธุ์ ชาวบ้านต้นโพธิ์ และชาวบ้านไผ่หนอง รกรากถิ่นฐานเป็นชาวเวียงจันทร์ ประเทศลาว ได้เข้ามาอยู่ในประเทศไทยประมาณช่วงต้นกรุงรัตนโกสินทร์ ซึ่งชาวเวียงจันทร์กลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีอาชีพทางช่าง มีช่างทำทอง กับตีเหล็ก คั้นคนไหนแข็งแรงก็ได้ตีเหล็ก คนไหนอ่อนแอมีความละเอียดให้ตีทองคำ เครื่องอาวุธ ประดับกาย การทำมาหากิน ในสมัยนั้น อาชีพทั้งสองทำกันเป็นล่ำเป็นสันตลอดมา ครั้นต่อมาในราว พ.ศ. 2365 อาชีพช่างทองก็ได้เลิกราสลายตัวไป คงเหลือแต่อาชีพตีเหล็กประเภทเดียว ชาวบ้านจึงยึดอาชีพตีเหล็กเป็นหลัก ไม่ได้ประกอบอาชีพอื่นปะปนเลยข้อสังเกตที่เป็นหลักฐานว่า ชาวเวียงจันทร์กลุ่มนี้มีอาชีพช่างทอง คือ ถ้าเรานำดินที่ชุมชนแห่งนี้ลงร่อนในน้ำ ก็จะพบเศษทอง และจี้ตะไปทองอยู่ทั่วไป

ความเป็นมาการตั้งถิ่นฐาน เหตุที่ชาวเวียงจันทร์กลุ่มนี้เข้ามาในประเทศไทยจะโดยถูกกวาดต้อนมาในสมัย เจ้าพระยามหากษัตริย์ศึกคราวยกทัพ ไปตีเมืองเวียงจันทร์หรือจะเป็นการอพยพมา เองนั้น ไม่มีหลักฐานปรากฏชัดเจน แต่มีหลักฐานบันทึกไว้ว่า เข้ามาโดยมี “นายเทา” เป็นผู้นำ (ต่อมาในสมัยรัชการที่ 5 ได้รับพระราชทานบรรดาศักดิ์เป็น “ขุนนราบริรักษ์”) ได้เดินทางมาพบภูมิประเทศแห่งนี้ เป็นที่เหมาะสมแก่การประกอบอาชีพ คือ เดิมเป็นคงไม้ไผ่ขึ้นอยู่หนาแน่น มีหนองน้ำและมีแม่น้ำป่าสักไหลผ่านสมัยนั้นไม่มีถนนหนทางเหมือนปัจจุบัน ต้องอาศัยทางน้ำเป็นปัจจัยสำคัญในการคมนาคมโดยเฉพาะไม้ไผ่เป็นวัสดุที่สำคัญมากสำหรับช่างตีเหล็ก เพราะไม้ไผ่มีประโยชน์อยู่ในตัวของมันนานับการ เช่น นำมาเผาถ่านใช้เผาเหล็ก เพราะถ่านไม้ไผ่ให้ความร้อนสูงกว่าถ่านชนิดอื่น ถัดมาใช้ทำบ้านเรือน ที่อยู่อาศัย ทำค้ำมพะเนิน ค้ำมค้อนและค้ำมมิด ซึ่งช่างตีเหล็กต้องใช้อยู่เป็นประจำ จึงเห็นว่าภูมิประเทศแห่งนี้เป็นอยู่อาศัย อยู่น้ำ อยู่น้ำ อุ่นแห้งทรพยากรที่อุดมสมบูรณ์จึงพร้อมใจกันลงหลักปักฐาน และได้ประชุมหารือกัน ตั้งชื่อบ้านของตนว่า “บ้านไผ่หนอง” ให้เป็นการเหมาะสมกับภูมิประเทศแต่ก่อนนั้น สำหรับบ้านต้นโพธิ์ คนเก่าคนแก่เล่าว่า เมื่อมาถึงทำเลนี้มีต้นโพธิ์อยู่กลางหมู่บ้าน จึงตั้งชื่อว่า “บ้านต้นโพธิ์” ครั้นกาลเวลาล่วงมา บ้านเมือง

เจริญขึ้นสภาพของหมู่บ้านก็ได้เปลี่ยนแปลงไป คงไม้ไผ่ที่ขึ้นอยู่หนาแน่นก็โล่งเตียนเป็นท้องไร่
ท้องนา หนองน้ำก็ตื้นเขินไปหมดแล้ว

หัตถกรรมมีคือนั่น โบราณสถานวัดใหญ่เทพนิมิต วิธีชีวิตสองฝั่งแม่น้ำป่าสัก
เอกลักษณ์ประเพณีไหว้ครูบูชาเตา

พิธีไหว้ครูบูชาเตา

พิธีไหว้ครูบูชาเตา เป็น “พิธีไหว้ครู” ช่วงตีมีดตีดาบ ของชาวบ้านต้นโพธิ์ บ้านไผ่หนอง
และบ้านสาไร ตำบลท่าช้าง อำเภอนครหลวง ซึ่งมีอาชีพในการตีมีด เป็นที่รู้จักกันทั่วไปว่า “มีด
อรัญญิก”

บรรพชนของชาวบ้านไผ่หนองและบ้านต้นโพธิ์ ตำบลท่าช้าง อำเภอนครหลวงนั้นเป็น
ชาวบ้านเวียงจันทร์ เข้ามาตั้งรกรากอยู่ตั้งแต่สมัยรัตนโกสินทร์ มีอาชีพในการตีทองและตีเหล็ก แต่
ต่อมาเลิกการตีทอง จึงเหลือแต่การตีเหล็กเพียงอย่างเดียว เหล็กที่ตีนี้ส่วนใหญ่ทำเป็นมีด ดาบ และ
อาวุธ ตลอดจนเครื่องใช้อื่น ๆ ซึ่งมีคุณภาพดีมาก เมื่อทำเสร็จแล้วก็นำมาขายที่หมู่บ้านอรัญญิก
ตำบลปากท่า อำเภอท่าเรือ จึงเรียกว่า “มีดอรัญญิก” สิ่งที่ชาวตำบลท่าช้างทุกคนยังคงถือสืบกันมา
ตามขนบธรรมเนียมประเพณีเดิมคือการ “ไหว้ครูบูชาเตา” ซึ่งทุกบ้านจะจัดบูชาในวันพฤหัสบดีช่วง
เช้าตรู่ ของวันขึ้น 7 ค่ำ 9 ค่ำ ฯลฯ เดือน 5 (ประมาณเมษายน-พฤษภาคม) ตามแต่ความสะดวกเพื่อ
ระลึกถึงพระคุณครูบาอาจารย์ และเพื่อความเป็นสิริมงคลของตน ทั้งยังเป็นการปิดเป่าอุปัทวเหตุ
ต่าง ๆ ในการตีเหล็กอีกด้วย พอได้เวลาผู้ทำพิธีไหว้ครูก็จะกล่าวบทชุมนุมเทวดาไหว้พระรัตนตรัย
จากนั้นก็กล่าวบทอัญเชิญครูบาอาจารย์ทั้งหลายอันได้แก่ พระอิศวร พระนารายณ์ พระพรหม
พระวิศณุกรรม พระมาตุลี พระพาย พระคงคา พระฤๅษี 8 องค์ ฯลฯ ตลอดจนบูรพาจารย์ทั้งครูไทย
ครูลาว ครูมอญ ครูจีน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทพร แก่ผู้เข้าร่วมพิธีให้ประสบแต่ความสุขความเจริญ
แล้วปิดทองเครื่องมือทุกชิ้น ทำนํ้ามนต์ธรรณสารประพรมเครื่องมือและผู้เข้าร่วมพิธี

สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลอรัญญิก เป็นเทศบาลจัดตั้งใหม่ โดยได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะมาจาก
สุขาภิบาล เมื่อ 25 พฤษภาคม 2542 อยู่ในเขตอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีพื้นที่
รวม 35 ตารางกิโลเมตร สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ 8 ตำบลท่าช้าง ซึ่งห่างจากจังหวัด
พระนครศรีอยุธยาประมาณ 30 กิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลบ้านหลวง อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี และตำบลวังแดง
อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลปากท่า อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และตำบล
พระแก้วอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลบ้านนา อำเภอมหาราช ตำบลบ้านขล้อ อำเภอบางปะหัน และตำบลแม่ลาอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลแม่ลา และตำบลบ้านซุง อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเขตการปกครอง:เทศบาลมีเขตการปกครองการบริหาร ครอบคลุมพื้นที่ 3 ตำบล 19 หมู่บ้าน/ ชุมชน ประกอบด้วยตำบลสามไถ ตำบลพระนอน ตำบลท่าช้างชุมชน/ หมู่บ้านที่มีพื้นที่อยู่ในเขตเทศบาล

สภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ และทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

สภาพภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลรัษฎา มีพื้นที่อยู่ ฟังของแม่น้ำป่าสักซึ่งเป็นแม่น้ำสายสำคัญของอำเภอนครหลวง โดยพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การทำนา เพาะปลูก และการเลี้ยงสัตว์ ราษฎรส่วนใหญ่นิยมปลูกบ้านเรือนอยู่ตามริมแม่น้ำสองฝั่งและริมถนนสายนครหลวง-ท่าช้าง-สามไถ และถนนสาย แม่ลา-สามไถ ซึ่งเป็นถนนสายหลักของอำเภอนครหลวง

สภาพภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศเทศบาลตำบลรัษฎาอยู่ในเขตพื้นที่ภาคกลาง ทำให้มีลักษณะภูมิอากาศไทย 3 ฤดู คือ

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน มีนาคม-มิถุนายน

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน กรกฎาคม-ตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน-กุมภาพันธ์

ทรัพยากรน้ำ

ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลรัษฎามีแม่น้ำป่าสักไหลผ่าน โดยมีสะพานเชื่อม โยงทั้งสองฝั่ง นอกจากนี้ยังมีคลองชลประทานอยู่ทั้งสองฝั่ง ซึ่งสภาพน้ำทั่วไปยังมีคุณภาพดี ประชาชนสามารถใช้น้ำในแม่น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ

ทรัพยากรป่าไม้

ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลรัษฎาไม่มีทรัพยากรป่าไม้

สภาพสิ่งแวดล้อม

แม้ว่าปัจจุบันจะมีความเจริญเติบโตทางด้านอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่ในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลรัษฎาไม่ได้อยู่ในเขตโรงงานอุตสาหกรรม ดังนั้นสภาพสิ่งแวดล้อมจึงอยู่ในสภาพค่อนข้างดี ประกอบกับประชาชนมีจิตสำนึกตระหนักในเรื่องของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อให้ชุมชนมีสภาพสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม เป็นเมืองน่าอยู่ จึงยังไม่มียมลพิษหรือมลภาวะที่เป็นปัญหาในเขตเทศบาลแต่อย่างไร

ข้อมูลด้านสังคม และเศรษฐกิจ

จำนวนประชากร และหมู่บ้าน (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2551)

จำนวนประชากรทั้งหมด 7,865 คน

จำนวนประชากรเพศชาย 3,761 คน

จำนวนประชากรเพศหญิง 4,104 คน

จำนวนครัวเรือน 2,327 คน

การศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

การศึกษา เทศบาลตำบลอรุญญิกมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 4 ศูนย์ คือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดน้อย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดมเหยงค์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดทอง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันเข้าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 ระดับมัธยมศึกษา มี 1 แห่ง คือโรงเรียนท่าช้างวิทยาคม ระดับประถมศึกษา มี 4 แห่ง คือ โรงเรียนวัดน้อย (สร้อยเกลียวอุปถัมภ์) โรงเรียนวัดทอง (สามัคคยานุสรณ์) โรงเรียนวัดมเหยงค์ และโรงเรียนวัดใหญ่ (สามไถผาสุขประเสริฐ)

ศาสนา

พื้นที่เขตเทศบาลตำบลอรุญญิกส่วนใหญ่ ร้อยละ 95 นับถือศาสนาพุทธ ส่วนที่เหลือนับถือศาสนาอื่น มีวัดทั้งสิ้น จำนวน 12 วัด ดังนี้

1. วัดร้อยไร่
2. วัดน้อย
3. วัดกุฎีกรู
4. วัดสี่จำปา
5. วัดดงหวาย
6. วัดทอง
7. วัดโพธิ์ลอย
8. วัดมเหยงค์
9. วัดคลองน้ำชา
10. วัดสามไถ
11. วัดพระนอน

มัสยิด ไม่มี

โบสถ์คริสต์ ไม่มี

ศาลเจ้า ไม่มี

ประเพณีและศิลปวัฒนธรรม

โดยส่วนใหญ่แล้วด้านศิลปวัฒนธรรม ราษฎรส่วนมากจะปลูกบ้านทรงไทยชั้นเดียว ใต้ถุนสูงอยู่ตามริมฝั่งทั้งสองของแม่น้ำป่าสัก และริมถนนสายนครหลวง-ท่าช้าง-สามไถ ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ชาวบ้านบางส่วนยังคงอนุรักษ์การตีมีด ซึ่งถือว่าเป็นคหกรรม เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียงมายาวนาน เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น โดยเฉพาะประเพณีสำคัญที่ประชาชนยังคงสืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน คือ

1. พิธีไหว้ครูบูชาเตา
2. ประเพณีสงกรานต์
3. ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา
4. ประเพณีกวนข้าวทิพย์
5. ประเพณีลอยกระทง

การสาธารณสุขในเขตเทศบาลตำบลอรุณภูมิ มีสถานที่บริการเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข ดังนี้

1. สถานีอนามัยตำบลท่าช้าง จำนวน 1 แห่ง
2. สถานีอนามัยตำบลสามไถ จำนวน 1 แห่ง
3. สถานีอนามัยตำบลพระนอน จำนวน 1 แห่ง
4. คลินิก ตรวจรักษาโรคทั่วไป จำนวน 1 แห่ง
5. ร้านขายยาแผนปัจจุบัน จำนวน 2 แห่ง

เทศบาลตำบลอรุณภูมิ มีอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ทำหน้าที่บริการให้คำแนะนำด้านสาธารณสุข ประจำแต่ละชุมชน แยกได้ ดังนี้

1. ตำบลท่าช้างมี อสม.จำนวน 70 คน
2. ตำบลสามไถมี อสม.จำนวน 25 คน
3. ตำบลพระนอนมี อสม.จำนวน 52 คน

การสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม

1. เทศบาลได้มีการจัดทำบัตรสงเคราะห์ให้กับผู้ยากจนในเขตพื้นที่
2. จัดทำประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง
3. จัดสรรงบประมาณเป็นค่าเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผู้พิการ

และผู้ป่วยโรคเอดส์

4. จัดทำงบประมาณเพื่อให้ความช่วยเหลือราษฎรที่ประสบสาธารณภัยและตามหน่วยงานเกี่ยวข้องเสนอรับการอุดหนุน

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลรัษฎา มีสถานีตำรวจ 1 แห่ง คือ สถานีตำรวจภูธรตำบลท่าช้าง และมีป้อมตำรวจ จำนวน 2 แห่ง ซึ่งมีการจัดสายตรวจและจัดการจราจรในเขตเทศบาล ซึ่งสามารถให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลตำบลรัษฎามีหน้าที่รับผิดชอบดูแลพื้นที่ภายในเขตเทศบาล โดยจัดเจ้าหน้าที่พร้อมอุปกรณ์เพื่อเตรียมความพร้อมตลอดเวลา จัดให้มีการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน ซึ่งขณะนี้เทศบาลมี อปพร. จำนวน 149 คน เพื่อช่วยในการป้องกันดูแลหรือช่วยเหลือกรณีที่เกิดเหตุต่าง ๆ มีการติดตั้งถังเคมีดับเพลิงตามชุมชนต่าง ๆ เพื่อไว้ใช้ในกรณีที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ ประชาชนสามารถนำไปใช้ได้ทันที เทศบาลมีเครื่องมือใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยดังนี้

1. รถดับเพลิง ขนาดบรรจุน้ำ 4,000 ลิตร จำนวน 1 คัน
2. รถบรรทุกน้ำ ขนาดบรรจุน้ำ 6,000 ลิตร จำนวน 1 คัน
3. เครื่องดับเพลิงชนิดหาลาม จำนวน 2 เครื่อง

โครงสร้างทางเศรษฐกิจ

ลักษณะ การประกอบอาชีพส่วนใหญ่ของประชาชนในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลรัษฎา จะประกอบอาชีพทำมิดและอาชีพทางการเกษตร เช่น ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ ซึ่งผลิตภัณฑ์ “มิดอรัษฎา” ถือเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วไป โดยมีผู้ประกอบอาชีพทำมิด จำนวน 291 ครัวเรือน นอกจากนี้แล้วก็ประกอบอาชีพรับจ้าง รับราชการ และทำธุรกิจส่วนตัว รายได้เฉลี่ยประชากร/คน/ปี ประมาณ 25,000-30,000 บาท

การเกษตรกรรม ประชาชน ในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลท่าช้าง และตำบลสามไถ มีบางส่วนประกอบอาชีพเกษตรกรรม สำหรับตำบลพระนอน ส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำนา ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้ว จะทำนากันปีละ 2 ครั้ง พื้นที่ในการทำนาส่วนใหญ่ตั้งอยู่ที่ตำบลสองฝั่งแม่น้ำป่าสัก มีครัวเรือนที่ประกอบอาชีพทำนา จำนวน 1,225 ครัวเรือน คิดเป็นพื้นที่เพาะปลูก จำนวน 20,241 ไร่ นอกจากนี้ยังมีการทำสวนผลไม้ เช่น มะม่วง ฝรั่ง และมีการเลี้ยงปลาเพื่อจำหน่ายด้วย

การอุตสาหกรรม

ลักษณะ การประกอบการอุตสาหกรรมในส่วนของพื้นที่เขตเทศบาลแล้วส่วนใหญ่จะเป็นไปในลักษณะอุตสาหกรรมในครัวเรือน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการทำมิด ซึ่งนอกจากจะผลิตมิดใช้งานแล้ว ยังผลิตในลักษณะเป็นของที่ระลึกด้วย

การพาณิชย์กรรม/ การบริการ

ใน เขตเทศบาลตำบลรัษฎามีร้านค้าประกอบการตั้งกระจายอยู่ทั่วไป ตามที่ชุมชนหนาแน่น โดยเฉพาะร้านค้าที่ขายผลิตภัณฑ์มิดอรัษฎานั้น ตั้งรวมกลุ่มอยู่ที่เดียวกันบริเวณ หมู่ที่

6-7 ตำบลท่าช้างหรือหมู่บ้านคันโพธิ์-บ้านไผ่ทอง นอกจากนี้แล้วส่วนมากจะเป็นร้านขายของทั่วไป และร้านอาหาร

การท่องเที่ยว

พื้นที่เขตเทศบาลตำบลอรัญญิกมีสถานที่ท่องเที่ยวอยู่ 2 แห่ง คือบริเวณหมู่บ้านท่ามิถอรัญญิก บ้านคันโพธิ์ บ้านไผ่ทอง และชุมชนบ้านสาโร ซึ่งเป็นแหล่งผลิตมิดที่มีชื่อเสียงรู้จักกันทั่วไปว่ามีคุณภาพในการใช้งาน ที่ดี และมีการออกแบบที่สวยงามใช้เป็นของฝากหรือของที่ระลึก ซึ่งมีประชาชนมาเที่ยวซื้อผลิตภัณฑ์มิดพอสมควร โดยเฉพาะวันเสาร์ วันอาทิตย์ และวันหยุดราชการ นอกจากนี้ยังมีมร โบราณสถานวัดใหญ่เทพนิมิตร์ ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลสามไถ ซึ่งมีภาพจิตรกรรมฝาผนัง

สภาพเศรษฐกิจทางสังคม

สภาพโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคม/ขนส่ง การคมนาคมระหว่างเทศบาลกับภายนอก มีถนนยางสายหลักที่สำคัญ สำหรับประชาชนใช้สัญจรไปมาระหว่างอำเภอต่าง ๆ และตัวจังหวัด คือถนนสายแม่ลา-สามไถ และสายนครหลวง-ท่าช้าง-สามไถ รวมถนนอีก 2 สาย ที่สำคัญ คือ ถนนสายียบคันคลองส่งน้ำเริงรางและคลองชลประทาน ซึ่งอยู่ฝั่งซ้ายและขวาของแม่น้ำป่าสัก การสัญจรไปมาระหว่างสองฝั่งจึงมีความความสะดวกนอกจากนี้ได้มีการสร้างสะพานข้ามแม่น้ำป่าสัก เชื่อมถนนสองฝั่ง บริเวณหมู่ที่ 3 ตำบลท่าช้าง ใกล้โรงเรียนท่าช้างศึกษาฯ ยิ่งทำให้การสัญจรไปมาระหว่างสองฝั่งมีความสะดวกสบายยิ่งขึ้น

การคมนาคมระหว่างหมู่บ้านต่าง ๆ ในเขตเทศบาล ส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนดินลูกรัง เชื่อมระหว่างภายในหมู่บ้านกับถนนสายหลัก และเชื่อมต่อไปยังพื้นที่การเกษตร ซึ่งมีจำนวนหลายสาย ถนนดินลูกรังบางแห่งได้รับความเสียหายโดยเฉพาะช่วงหน้าฝนประกอบกับบางแห่งได้สร้างมานานแล้วทำให้ทางเทศบาลจำเป็นต้องซ่อมแซมปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้ประชาชนใช้สัญจรไปมาได้สะดวกยิ่งขึ้น

การคมนาคมทางน้ำในปัจจุบันยังมีน้ำใช้อยู่บ้างเนื่องจากการคมนาคมใช้ถนนส่วนใหญ่ ทำให้การคมนาคมทางน้ำลดความสำคัญลงไป แต่ยังมีผู้ใช้เส้นทางคมนาคม และขนส่งผลผลิตทางการเกษตร และผลผลิตทางด้านอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่อำเภอนครหลวงไปยังท้องที่ต่าง ๆ

การไฟฟ้า ภายในเขตเทศบาลตำบลอรัญญิกส่วนใหญ่ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ยังมีไฟฟ้าทางสาธารณะ เพื่อให้แสงสว่างยามค่ำคืน และเพื่อลดความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน โดยทางเทศบาลตำบลอรัญญิกได้ตรวจซ่อมแซม ไฟฟ้าสาธารณะอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ประชาชนได้รับความสะดวกสบาย และปลอดภัยยามค่ำคืน

การประปา สำหรับการประปา เทศบาลตำบลอรัญญิกมีกิจการประปาเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นประปาแบบบ่อบาดาล โดยจ่ายน้ำให้กับชุมชน จำนวน 2 ชุมชน คือชุมชนบ้านท่าช้างใต้และ

บ้านท่าช้างให้ และประปาผิวดินจำนวน 2 แห่ง บริเวณชุมชนบ้านต้นโพธิ์ หมู่ที่ 6 และบริเวณชุมชนบ้านกุฎีกร หมู่ที่ 1 ตำบลท่าช้าง แต่ในชุมชนอื่น ๆ จะมีประปาของหมู่บ้านใช้เอง ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว ยังให้บริการไม่ค่อยทั่วถึง เนื่องจากประปามุ่บ้านจะมีความสามารถในการผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน

การสื่อสาร และโทรคมนาคมในพื้นที่เขตเทศบาลมีที่ทำการไปรษณีย์เอกชนอยู่ 1 แห่ง ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 7 ตำบลท่าช้าง ของกรมไปรษณีย์และโทรเลข ด้านโทรศัพท์นั้นยังให้บริการแก่ประชาชนไม่เพียงพอ ซึ่งทางบริษัท ทศท.คอปอร์เรชั่น ได้กำหนดแผนที่จะให้ประชาชนมีโอกาสขอโทรศัพท์เพิ่มขึ้นจนอาจทั่วถึงในอนาคตอันใกล้

การจราจรในส่วนของเทศบาลตำบลอรัญญิก ไม่ได้จัดการจราจรเอง เนื่องจากอยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรตำบลท่าช้าง แต่โดยส่วนใหญ่แล้วไม่ค่อยมีปัญหา เนื่องจากไม่ใช่เขตที่มีรถหนาแน่น

การใช้ที่ดินในเขตเทศบาลตำบลอรัญญิก การใช้ที่ดินส่วนใหญ่เป็นการใช้เพื่อปลูกบ้านพักอาศัยร้านค้าทั่วไป นอกเหนือจากนี้แล้ว ก็จะใช้ที่ดินเพื่อทำการเกษตร ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์การกิจ

การบริหารราชการของสำนักปลัดเทศบาลตำบลอรัญญิกในระยะเวลาที่ผ่านมา นอกจากจะเป็นไปเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ ยังคงคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนในการตอบสนองความต้องการ สามารถอำนวยความสะดวกและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใช้บริการ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานการดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายแผนงาน งบประมาณ และระเบียบกฎหมายอย่างเหมาะสม สามารถแสดงผลและวัดผลงานได้ มีการทบทวนภารกิจให้สอดคล้องกับความจำเป็นและสถานการณ์ มีการปรับปรุงกลไกการพัฒนา เพื่อให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังได้สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น สำนักปลัดเทศบาลฯ จึงได้รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชน มาเพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำโครงการกิจกรรม โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเทศบาลฯ พร้อมทั้งเปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายผลการดำเนินงาน การจัดซื้อจัดจ้าง ให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ นอกจากนี้ยังได้ประชาสัมพันธ์และเชิญชวนให้ประชาชนเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาเทศบาล และทางเทศบาลฯ ก็พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็น รับทราบข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ ของประชาชน เพื่อนำมาดำเนินการแก้ไขปัญหาต่อไป ดังนั้น เพื่อให้เกิดความสมานฉันท์และเพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างเทศบาลฯ กับประชาชนในการสร้างชุมชนของเราให้น่าอยู่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลอรัญญิกหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนทุกท่าน ในการสร้างท้องถิ่น

ให้เจริญรุ่งเรือง และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข “อรัญญิกเมืองน่าอยู่ มีดลือชื่อคู่บ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นไทย เศรษฐกิจพอเพียง ก้าวไกลในทางพัฒนา ประชาמיสุข”

วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลอรัญญิก มีความปรารถนาที่จะปรับปรุงพื้นที่ในเขตเทศบาลฯ ให้เป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการตลอดจนถึงอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน ทางด้านเศรษฐกิจของอรัญญิกมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนส่วนใหญ่ในฐานะเป็นแหล่งผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ มีเอกลักษณ์โดยการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสร้างสรรค์ให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีความโดดเด่น ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนชาวอรัญญิก เทศบาลฯ มุ่งหวังให้ประชาชนได้ศึกษาหาความรู้ มีการฝึกอบรมอาชีพเสริมสร้างให้ประชาชนทุกคนมีงานทำ สามารถพึ่งตนเองได้อย่างเพียงพอ เทศบาลตำบลอรัญญิก มีภารกิจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 12 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สรุปได้ ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณูปการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นที่เป็นผลประโยชน์ในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด โดยมีการดำเนินการที่สำคัญในระดับองค์กรเพื่อจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประจักษ์ เฉยชัยภูมิ (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง จำนวน 359 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนของพนักงานฯ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านปัจจัยค่าจูง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีส่วนสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เช่น นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนทำให้พนักงานเกิดความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน หากผู้บริหารให้การยอมรับ ให้โอกาสกับพนักงานความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่และส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ พนักงานย่อมมีความสุข และมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจและเข้าใจในปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเป้าหมาย

กิตติวัฒน์ ถมยา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 204 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้ค่าสถิติ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

บุญชู กิจศิริสินชัย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 จำนวน 136 คน พบว่า ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จของงานเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ การยอมรับนับถือ และลำดับสุดท้ายคือความรับผิดชอบ และด้านปัจจัยเกื้อหนุนโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ นโยบายและการบริหารงาน และลำดับสุดท้ายคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณาราย

ด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยด้านจิตใจเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคงอยู่ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าข้าราชการที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจด้านปัจจัยเกี่ยวหนี้และแรงจูงใจในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จริญญา คุรุพิพรหม (2553) การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดของแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดของแก่น โดยศึกษาจากประชากร เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ทั้งหมด 3 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพรรณนาวิเคราะห์ ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอป่าพอง จังหวัดของแก่น โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้าจุนเป็นปัจจัยทำให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นหลายด้านทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้าจุน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน เป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อพิจารณาเป็นหลายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า ระดับแรงจูงใจเรียงลำดับมาจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายและการบริหารงานตามลำดับ สำหรับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อยากรให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรักและความสามัคคีกัน ความร่วมมือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันของบุคลากรในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีหลักธรรมาภิบาลในการทำงานมีความยุติธรรม และไม่ลำเอียงในการทำงาน

พิมพ์ชนก ทาชมพู (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานประจำฝ่ายผลิตบริษัททวาล โบร (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำฝ่ายผลิตของบริษัททวาล โบร (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง โดยแบ่งตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพทาง

ครอบครัว วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และแผนกที่ทำงาน โดยประชากรตัวอย่างที่ใช้ คือ ลูกจ้างประจำฝ่ายการผลิตของบริษัททวาล โبور (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 171 ราย ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างประจำฝ่ายการผลิตของบริษัททวาล โبور (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยลูกจ้างมีแรงจูงใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สุกัญญา ศรีอยุธยา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชุมิโต โม อีเล็คทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานบริษัท ชุมิโต โม อีเล็คทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 292 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชุมิโต โม อีเล็คทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง โดยรวม และรายด้านมีแรงจูงใจในระดับ ปานกลาง
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชุมิโต โม อีเล็คทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามตัวแปร ดังนี้
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชุมิโต โม อีเล็คทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และทั้งด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชุมิโต โม อีเล็คทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านปัจจัยจูงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านปัจจัยจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อัจฉิมา หอมระรื่น (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด

และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอนไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทแคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 369 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

2. พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อ้อมอารีย์ ชีวาศรี และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยพบว่าการกระตุ้นโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จเจ้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ และขอบเขตงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบาย และการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มี

เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน เพศชายมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับเพศหญิง ด้านความก้าวหน้า

ลือชา ภักดีศรี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดร้อยเอ็ด มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวงโดยรวม และจำแนกตามประเภท บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นหลายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด
2. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวงที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญ และพนักงานจ้างทั่วไปมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานเทศบาลสามัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวงได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ควรให้เป็นไปตามเกณฑ์ และมีความยุติธรรม ควรส่งเสริม และสนับสนุนที่มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ความสำคัญในการมอบหมายงานอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียมกันโดยยึดหลักความสามารถ ไม่ใช่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และต้องการได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี ให้กำลังใจ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง ควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 178 ราย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานของจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการวิจัย พบว่า ภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ณัฐวัตร สนหอม (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อค้นคว้าระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) และ 2. เพื่อค้นคว้าถึงปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท สัมมากร จำกัด(มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน และสวัสดิการ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่ง ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นิธิเมธ หัศไทย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นคว้าถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน โดยใช้วิธีการค้นคว้า ในเชิงปริมาณ ผลการค้นคว้าพบว่า ข้าราชการสำนักงาน เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจ ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยในด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการมีความคิดเห็น ว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุด และความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงาน ในด้าน การยอมรับนับถือนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชา มักยกย่องหรือให้เกียรติตนเองเสมอ และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าคุณตนเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่ จัดทำภายในหน่วยงาน เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น ผลการศึกษา เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านระดับราชการ สถานภาพสมรส และรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนที่ระดับนัยสำคัญ .05

นันทญา วาดกลิ่น (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของนักธุรกิจในการทำธุรกิจแอมเวย์ ประเทศไทย: กรณีศึกษา สาขาสุขุมวิท 83 กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของนักธุรกิจในการทำธุรกิจแอมเวย์ประเทศไทย และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจของนักธุรกิจในการทำธุรกิจแอมเวย์ประเทศไทย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาทำธุรกิจ วิธีดำเนินการวิจัย ข้อมูลระดับแรงจูงใจ ของนักธุรกิจในการทำธุรกิจแอมเวย์ประเทศไทย สาขาสุขุมวิท 83 กรุงเทพมหานครพบว่า 1. ด้านความเชื่อมั่นในบริษัท ผู้ประกอบธุรกิจขายตรง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดจากการศึกษาพบว่า นักธุรกิจเลือกในข้อ คุณภาพสินค้า มากเป็นลำดับแรก รองลงมาคือข้อมีความมั่นคงของบริษัท ตามลำดับ 2. ด้านการทำงานในธุรกิจขายตรง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดจากการศึกษาพบว่า นักธุรกิจเลือกในข้อ มีการฝึกอบรมด้านการดำเนินธุรกิจ มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การให้ความรู้ในการบริหารองค์กร ตามลำดับ 3. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ข้อส่วนลดพิเศษรายเดือนในการทำธุรกิจแอมเวย์ มากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ข้อส่วนลดพิเศษสองผู้สถาปนา ตามลำดับ 4.ด้านสามารถเป็นเจ้าของธุรกิจได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ข้อ มีอิสระในการบริหารองค์กรด้วยตนเองมากเป็นลำดับแรก รองลงมาข้อ ไม่มีข้อจำกัดเรื่องสถานที่ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจของนักธุรกิจในการทำธุรกิจแอมเวย์ประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาในการทำธุรกิจต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำธุรกิจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

พีรพงศ์ ทองหนู (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในชีวิตและการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง: ศึกษากรณีอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ 1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในชีวิตและการทำงานของผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างในเขตพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา รายได้เฉลี่ยเดือนละ 4,001 – 5,000 บาท ผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในชีวิตระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจด้านครอบครัวหรือญาติพี่น้อง และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและการบริหารจัดการภาครัฐมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสุขภาพอนามัย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีอายุ ระดับการศึกษา ภูมิฐานะ รายได้ ประเภทของแรงงาน และอาชีพเดิมแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่มี เพศ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่พักอาศัยแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบล จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับความ เป็นจริง มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยสมมติฐานว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีสถานะทางเศรษฐกิจ และ สังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกัน การศึกษารั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงาน เทศบาลตำบลทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 501 คน ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ เฮิสเบอร์ก เป็นกรอบใน การศึกษาข้อมูลที่ได้รับ ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Spss ช่วยในการประมวลผล โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติ t-Test, F-test เป็นสถิติ ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาล ตำบลรัษฎา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้โดยได้นำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ของ เฮิสเบอร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดย ทั้ง 2 ปัจจัยมีด้านที่มาประกอบ ทั้งหมด 10 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบงานวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรตาม (Dependent variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล
1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
5. หน่วยงาน/สังกัด
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
ปัจจัยค้ำจุน
1. นโยบาย และการบริหารงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. รายได้ และค่าตอบแทน

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 130 คน (เทศบาลตำบลอรุญญิก) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05 มีสูตรการคำนวณ ดังนี้ (ไพฑูริย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 167)

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{130}{1+130(0.05)^2}$$

$$n = 98$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling error) ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ +/- 0.05 ภายใต้วความเชื่อมั่น 95%

ขั้นที่ 2 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ดำเนินการหาบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ อย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ใช้สูตรการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

คำนวณตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

$$\frac{\text{จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} - \text{จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

แผนก	จำนวนประชากร	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
คณะผู้บริหาร	1	1
สภาเทศบาล	12	9
สำนักงานปลัด	34	26
กองคลัง	8	6
กองการศึกษา	12	9
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	13	10
กองช่าง	12	9
ลูกจ้างประจำ	38	28
รวม	130	98

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกโดยบังเอิญ (Accidental sampling) คือ เลือกเก็บข้อมูลจากบุคลากรคนใดก็ได้ที่ทำงานในเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จนกระทั่งได้จำนวนตัวอย่าง 98 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเทศบาลตำบลรัฐญูญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงาน/สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลรัฐญูญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. ด้านรายได้และค่าตอบแทน

ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ได้ดังต่อไปนี้

- | | | | |
|---|-------|---------|--------------------------------------------------|
| 5 | คะแนน | หมายถึง | จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | คะแนน | หมายถึง | จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| 3 | คะแนน | หมายถึง | จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | คะแนน | หมายถึง | จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | คะแนน | หมายถึง | จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

เกณฑ์การประเมินค่าวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การแปรความหมายของข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 97)

- | | | |
|-------------|---------|-----------------------------------------------|
| 4.51 - 5.00 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.51 - 4.50 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| 2.51 - 3.50 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |

1.51 - 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และกำหนดกรอบในการวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่าง ๆ

3. ร่างแบบสอบถาม ออกเป็น 2 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบประเมินค่า (Rating scale)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วจัดพิมพ์แล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย และด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้อง ชัดเจนของภาษาที่ใช้ จำนวน 3 ท่าน คือ

5.1 ดร.สกฤติ อีสริยานนท์

5.2 ดร. ชัยณรงค์ เครือนวน

5.3 ดร. โชติสา ขาวสนิท

6. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Item-objective congruence Index) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ดัชนีความสอดคล้องที่ 0.7 ขึ้นไป โดยค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 1 เพื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \sum \frac{R}{n}$$

R = ผลคูณของค่าน้ำหนักกับจำนวนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในภาพรวมได้ค่า (IOC) = 0.99

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปทดลองใช้

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้วและนำไปทดลอง (Try-out) กับบุคลากรเทศบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรเทศบาลนคร เหลว จำนวน 30 คน และนำแบบทดสอบไปทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (Alpha coefficient) ตามสูตรของ Cronbach เท่ากับ 0.89 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 98 ชุด ไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 98 ชุด
3. สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบ 98 ชุด
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ใช้วิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD)

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 98 ราย นำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงาน/สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมมุติฐาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
T	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส
ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงาน/ สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน**

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	34	34.7
หญิง	64	65.3
รวม	98	100.0

จากตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.3 รองลงมาคือเพศชาย ร้อยละ 34.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	24	24.5
อายุ 26-35 ปี	36	36.7
อายุ 36-45 ปี	21	21.4
อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	17	17.3
รวม	98	100.0

จากตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 26-35ปี ร้อยละ 36.7 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 24.5 อายุ 36-45 ปี ร้อยละ 21.4 อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	15	15.3
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	39	39.8
หม้าย แยกกันอยู่/ หย่าร้าง	44	44.9
รวม	98	100.0

จากตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพหม้าย แยกกันอยู่/ หย่าร้าง ร้อยละ 44.9 รองลงมา คือ สมรส/ อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 39.8 สถานภาพโสด ร้อยละ 15.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	19.2
ปริญญาตรี	77	78.6
ปริญญาโท	6	6.1
ปริญญาเอก	6	6.1
รวม	98	100.0

จากตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 78.6 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 19.2 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 6.1 และระดับปริญญาเอก ร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน/ สังกัด

หน่วยงาน/ สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
คณะผู้บริหาร	14	14.3
สภาเทศบาล	20	20.4
สำนักงานปลัด	16	16.3
กองคลัง	12	12.2
กองการศึกษา	9	9.2
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	12	12.2
กองช่าง	6	6.1
ลูกจ้างประจำ	9	9.2
รวม	98	100.0

จากตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน/สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสภาเทศบาล ร้อยละ 20.4 รองลงมาคือสังกัดสำนักงานปลัด ร้อยละ 16.3 สังกัดคณะผู้บริหาร ร้อยละ 14.3 สังกัดกองคลัง ร้อยละ 12.2 สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 12.2 สังกัดกองการศึกษา ร้อยละ 9.2 สังกัดลูกจ้างประจำ ร้อยละ 9.2 สังกัดกองช่าง ร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	26	26.5
5-10 ปี	45	45.9
11-15 ปี	18	18.4
มากกว่า 15 ปี	9	9.2
รวม	98	100.0

จากตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 5-10 ปี ร้อยละ 45.9 รองลงมาคือปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 26.5 ปฏิบัติงาน 11-15 ปี ร้อยละ 18.4 ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	6.1
ตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท	34	34.7
ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท	31	31.6
ตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท	21	21.4
ตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป	6	6.1
รวม	98	100.0

จากตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ ตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 34.7 รองลงมาคือรายได้ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 31.6 รายได้ตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 21.4 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 6.1 และรายได้ตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลรัษฎา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ในภาพรวม

ข้อความ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.83	.71	มาก	4
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.83	.61	มาก	4
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.99	.58	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.87	.61	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.01	.58	มาก	1
รวม	3.90	.61	มาก	
ปัจจัยค้ำจุน				
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.01	.57	มาก	1
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.91	.63	มาก	3
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.94	.70	มาก	2
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.78	.68	มาก	4
5. ด้านรายได้และค่าตอบแทน	3.73	.66	มาก	5
รวม	3.87	.64	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิกตามปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = .61$) และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิกตามปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = .64$)

เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .58$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = .58$) ด้านความรับผิดชอบ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = .61$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $SD = .71$) และด้านการยอมรับนับถือมีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $SD = .61$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .57$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง

ในการทำงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .70$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = .63$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, $SD = .68$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้ และค่าตอบแทน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $SD = .66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรตามปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีการตั้งเป้าหมาย ความสำเร็จของงานไว้ ล่วงหน้า	21 (21.4)	56 (57.1)	12 (12.2)	9 (9.2)	0 (0)	3.91	.83	มาก	1
2. ท่านทำงานที่รับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามวัตถุประสงค์	16 (16.3)	48 (49.0)	34 (34.7)	0 (0)	0 (0)	3.82	.69	มาก	3
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ	16 (16.3)	42 (42.9)	40 (40.8)	0 (0)	0 (0)	3.76	.71	มาก	4
4. ท่านใช้การตั้งมาตรฐาน ความสำเร็จที่เป็นเลิศเพื่อ กระตุ้นการทำงาน	12 (12.2)	57 (58.2)	29 (29.6)	0 (0)	0 (0)	3.83	.62	มาก	2
ภาพรวม						3.83	.71	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ ตามปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.83$, $SD = .71$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประเด็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประเด็น ท่านมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า

มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = .83$) รองลงมาคือ ท่านใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศเพื่อกระตุ้นการทำงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $SD = .62$) ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = .69$) ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, $SD = .71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
5. เมื่อท่านได้รับคำชื่นชมยกย่อง แสดงความยินดี ทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะทำงานต่ออย่างไม่ย่อท้อ	21 (21.4)	60 (61.2)	17 (17.3)	0 (0)	0 (0)	4.04	.62	มาก	2
6. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานพิเศษ	13 (13.3)	45 (45.9)	40 (40.8)	0 (0)	0 (0)	3.72	.68	มาก	3
7. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันในความสามารถของท่าน	10 (10.2)	48 (49.0)	40 (40.8)	0 (0)	0 (0)	3.69	.64	มาก	4
8. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	18 (18.4)	71 (72.4)	9 (9.2)	0 (0)	0 (0)	4.09	.51	มาก	1
9. ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญต่องานขององค์กร	7 (7.1)	48 (49.0)	43 (43.9)	0 (0)	0 (0)	3.63	.61	มาก	5
ภาพรวม						3.83	.61	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลรัษฎาปฏิบัติตามปัจจัยจูงใจ ในด้านการยอมรับนับถือ ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.83$, $SD = .61$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประเด็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประเด็น งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.09$, $SD = .51$) รองลงมาคือ เมื่อท่านได้รับคำชื่นชมยกย่อง แสดงความยินดี ทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะทำงานต่ออย่างไม่ย่อท้อ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = .62$) ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานพิเศษ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = .68$) ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันในความสามารถของท่าน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = .64$) ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญต่องานขององค์กร มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = .61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
10. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	13 (13.3)	45 (45.9)	40 (40.8)	0 (0)	0 (0)	3.72	.68	มาก	5
11. งานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะท้าทาย จูงใจให้อยากทำงาน	24 (24.5)	71 (72.4)	3 (3.1)	0 (0)	0 (0)	4.21	.48	มาก	1
12. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่	16 (16.3)	57 (58.2)	25 (25.5)	0 (0)	0 (0)	3.91	.64	มาก	4

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
13. ท่านมีอิสระต่อการ แก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงาน	15 (15.3)	62 (63.3)	21 (21.4)	0 (0)	0 (0)	3.94	.60	มาก	3
14. ท่านมีความสนใจที่จะ เรียนรู้ในการทำงานอยู่เสมอ	24 (24.5)	68 (69.4)	6 (6.1)	0 (0)	0 (0)	4.18	.52	มาก	2
ภาพรวม						3.99	.58	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลลือชัย
ตามปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$, $SD = .58$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประเด็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประเด็น งานที่ทำอยู่มีลักษณะท้าทาย จูงใจให้อยากทำงาน มีค่าคะแนนอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = .448$) รองลงมาคือ ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในการทำงานอยู่
เสมอ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = .52$) ท่านมีอิสระต่อการแก้ปัญหา และ
รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .60$) ท่านได้รับ
มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.91$, $SD = .64$) หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน
มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = .68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรตามปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
15. ท่านมีความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่ รับผิดชอบ เช่น ท่าน สามารถช่วยงานนอกเวลา ปกติได้	16 (16.3)	54 (55.1)	28 (28.6)	0 (0)	0 (0)	3.88	.66	มาก	2
16. ท่านสามารถทำงานให้ เสร็จตามระยะเวลาที่ กำหนดได้ โดยไม่ต้องอาศัย การควบคุม	12 (12.2)	62 (63.3)	24 (24.5)	0 (0)	0 (0)	3.88	.59	มาก	2
17. ท่านทำงานได้ตรงตาม มาตรฐานที่องค์กรกำหนด ไว้	21 (21.4)	68 (69.4)	9 (9.2)	0 (0)	0 (0)	4.12	.54	มาก	1
18. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้โดยไม่ต้องมี ผู้บังคับบัญชาดูแลอย่าง ใกล้ชิด	16 (16.3)	54 (55.1)	28 (28.6)	0 (0)	0 (0)	3.88	.66	มาก	2
19. ท่านมีความตั้งใจในการ ทำงาน โดยไม่บกพร่องจน ได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ	7 (7.1)	48 (49.0)	43 (43.9)	0 (0)	0 (0)	3.63	.61	มาก	5
ภาพรวม						3.87	.61	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณนิคม
ตามปัจจัยจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
($\bar{X} = 3.87$, $SD = .61$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประเด็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ได้แก่ ประเด็น ท่านทำงานได้ตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ มีค่าคะแนนอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .54$) รองลงมาคือ ท่านมีความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ เสียสละ
 ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น ท่านสามารถช่วยงานนอกเวลาปกติได้ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .66$) ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้ โดยไม่ต้องอาศัยการ
 ควบคุม มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .59$) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้อง
 มีผู้บังคับบัญชาดูแลอย่างใกล้ชิด มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .66$) ท่านมีความ
 ตั้งใจในการทำงานโดยไม่บกพร่องจนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 3.63$, $SD = .61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรตามปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
20. ท่านมีโอกาสก้าวหน้า ในสายงานของท่าน	24 (24.5)	62 (63.3)	9 (9.2)	3 (3.1)	0 (0)	4.09	.67	มาก	3
21. ท่านได้รับการส่งเสริม พัฒนาทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	7 (7.1)	63 (64.3)	28 (28.6)	0 (0)	0 (0)	3.79	.56	มาก	5
22. หน่วยงานท่าน สนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อ เพิ่มวุฒิการศึกษา	15 (15.3)	59 (60.2)	24 (24.5)	0 (0)	0 (0)	3.91	.62	มาก	4
23. ท่านได้รับการส่งเสริม ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับ งานในหน้าที่	21 (21.4)	68 (69.4)	9 (9.2)	0 (0)	0 (0)	4.12	.54	มาก	2
24. ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้น เมื่อท่าน ทำงานประสบผลสำเร็จ	24 (24.5)	68 (69.4)	6 (6.1)	0 (0)	0 (0)	4.18	.52	มาก	1
ภาพรวม						4.01	.58	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก ตามปัจจัยจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .58$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประเด็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประเด็น ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เมื่อท่านทำงานประสบผลสำเร็จ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = .52$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = .54$) ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = .67$) หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = .62$) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = .56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามปัจจัยคำจูง ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
25. นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจนและแน่นอน	16 (16.3)	54 (55.1)	28 (28.6)	0 (0)	0 (0)	3.88	.66	มาก	3
26. ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงานอย่างมีหลักเกณฑ์และระเบียบแบบแผน	24 (24.5)	74 (75.5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4.24	.43	มาก	1
27. ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี	16 (16.3)	57 (58.2)	25 (25.5)	0 (0)	0 (0)	3.91	.64	มาก	2
ภาพรวม						4.01	.57	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ ตามปัจจัยจูงใจ ในด้านนโยบาย และการบริหารงานผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .57$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประเด็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประเด็น ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงานอย่างมีหลักเกณฑ์ และระเบียบแบบแผน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = .43$) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = .64$) นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจนและแน่นอน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามปัจจัยจำแนก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในหน่วยงาน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
28. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับพนักงานทุกระดับ ได้เป็นอย่างดี	15 (15.3)	62 (63.3)	21 (21.4)	0 (0)	0 (0)	3.94	.60	มาก	2
29. ผู้บังคับบัญชาให้ความ เป็นธรรมต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่า เทียมกัน	15 (15.3)	62 (63.3)	21 (21.4)	0 (0)	0 (0)	3.94	.60	มาก	2
30. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มักให้คำปรึกษา เมื่อท่านมี ปัญหาและให้ความ ช่วยเหลืออย่างจริงจัง	10 (10.2)	60 (61.2)	28 (28.6)	0 (0)	0 (0)	3.82	.59	มาก	4
31. เพื่อนร่วมงานมีความ เป็นมิตรต่อกัน สามารถ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	13 (13.3)	45 (45.9)	40 (40.8)	0 (0)	0 (0)	3.72	.68	มาก	5

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในหน่วยงาน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
32. ท่านมีความสุขที่ได้ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	30 (30.6)	56 (57.1)	9 (9.2)	3 (3.1)	0 (0)	4.15	.70	มาก	1
ภาพรวม						3.91	.63	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลลือชัย
ตามปัจจัยจูงใจ ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91$, $SD = .63$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประเด็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ได้แก่ ประเด็น ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.15$, $SD = .70$) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานทุกระดับได้เป็นอย่างดี
มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .60$) ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .60$) ผู้บังคับบัญชา
ของท่านมักให้คำปรึกษา เมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง มีค่าคะแนนอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = .59$) เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและ
กันได้ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = .68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรตามปัจจัยคำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	ระดับแรงงูใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
33. ท่านรู้สึกมีความมั่นใจใน การปฏิบัติงานที่องค์กร	13 (13.3)	51 (52.0)	34 (34.7)	0 (0)	0 (0)	3.79	.66	มาก	3
34. กฏระเบียบต่าง ๆ ของ องค์กรเอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน	30 (30.6)	56 (57.1)	9 (9.2)	3 (3.1)	0 (0)	4.15	.70	มาก	1
35. องค์กรตั้งเป้าหมายชัดเจน ในการมุ่งเพิ่มปริมาณหรือ คุณภาพสินค้า แสดงถึงความ มั่นคงขององค์กรที่ทำอยู่	22 (22.4)	42 (42.9)	34 (34.7)	0 (0)	0 (0)	3.88	.75	มาก	2
ภาพรวม						3.94	.70	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก
ตามปัจจัยจุนใจ ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .70$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประเด็นของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ได้แก่ ประเด็น กฏระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = .70$) รองลงมาคือ องค์กรตั้งเป้าหมายชัดเจนในการมุ่งเพิ่ม
ปริมาณหรือคุณภาพสินค้า แสดงถึงความมั่นคงขององค์กรที่ทำอยู่ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.88$, $SD = .75$) ท่านรู้สึกมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่องค์กร มีค่าคะแนนอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = .66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรตามปัจจัยจำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระดับแรงงูใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
36. สภาพแวดล้อมในการ ทำงานของท่านมีความ เหมาะสมที่ทำให้ทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	10 (10.2)	51 (52.0)	37 (37.8)	0 (0)	0 (0)	3.72	.63	มาก	3
37. องค์กรของท่านมี เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอ เหมาะสม	22 (22.4)	42 (42.9)	34 (34.7)	0 (0)	0 (0)	3.88	.75	มาก	1
38. สถานที่ทำงานมีแสง สว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	19 (19.4)	42 (42.9)	37 (37.8)	0 (0)	0 (0)	3.82	.73	มาก	2
39. องค์กรของท่านมี มาตรการรักษาความปลอดภัย ในการทำงานอย่างดี	10 (10.2)	51 (52.0)	37 (37.8)	0 (0)	0 (0)	3.72	.63	มาก	3
ภาพรวม						3.78	.68	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก
ตามปัจจัยงูใจ ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.78$, $SD = .68$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประเด็นของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประเด็น องค์กรของท่านมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงาน
อย่างเพียงพอเหมาะสม มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .75$) รองลงมาคือ
สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = .73$) สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความเหมาะสมที่ทำให้
ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = .63$)
องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงานอย่างดี มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.72$, $SD = .63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามปัจจัยคำจูน ด้านรายได้และค่าตอบแทน

ด้านรายได้และค่าตอบแทน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
40. เงินหรือสิ่งของที่ใช้เป็นรางวัลตอบแทนการทำงาน ช่วยกระตุ้นในการทำงานของท่าน	10 (10.2)	51 (52.0)	37 (37.8)	0 (0)	0 (0)	3.72	.63	มาก	3
41. เงินเดือนที่ท่านได้รับ อยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	13 (13.3)	51 (52.0)	34 (34.7)	0 (0)	0 (0)	3.79	.66	มาก	2
42. สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม	10 (10.2)	48 (49.0)	37 (37.8)	3 (3.1)	0 (0)	3.66	.70	มาก	5
43. โบนัสที่ได้รับในแต่ละปีมีความเหมาะสม	16 (16.3)	48 (49.0)	34 (34.7)	0 (0)	0 (0)	3.82	.69	มาก	1
44. ท่านได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	10 (10.2)	48 (49.0)	40 (40.8)	0 (0)	0 (0)	3.69	.64	มาก	4
ภาพรวม						3.73	.66	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิกตามปัจจัยจูงใจ ในด้านรายได้ และค่าตอบแทนผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.73$, $SD = .66$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ประเด็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประเด็น โบนัสที่ได้รับในแต่ละปีมีความเหมาะสม มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = .69$) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = .66$) เงินหรือสิ่งของที่ใช้เป็นรางวัลตอบแทน

การทำงาน ช่วยกระตุ้นในการทำงานของท่าน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = .63$) ท่านได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าคะแนน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = .64$) สวัสดิการ และค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .70$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 20 ความแตกต่างระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก

เพศ	n	Mean	df	t	P
หญิง	41	4.00	56.00	3.65	.001*
ชาย	57	3.81			

จากตารางที่ 20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 21 ความแตกต่างระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก

อายุ	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	.306	.102	1.015	.390
ภายในกลุ่ม	97	9.459	.101		

จากตารางที่ 21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมุติฐานข้อที่ 3 บุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 22 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก

สถานภาพ	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.225	.112	1.118	.331
ภายในกลุ่ม	95	9.541	.100		

จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

สมมุติฐานข้อที่ 4 บุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 23 ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก

ระดับการศึกษา	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	.596	.199	2.038	.114
ภายในกลุ่ม	94	9.169	.098		

จากตารางที่ 23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

สมมุติฐานข้อที่ 5 บุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก ที่มีหน่วยงาน/ สังกัดแตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 24 ความแตกต่างระหว่างหน่วยงาน/ สังกัดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลอรัญญิก

หน่วยงาน/ สังกัด	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	1.458	.208	2.257	.037*
ภายในกลุ่ม	90	8.307	.092		

จากตารางที่ 24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงาน/ สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างหน่วยงาน/ สังกัดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก

หน่วยงาน/ สังกัด	\bar{X}	คณะ ผู้บริหาร	สภา เทศบาล	สำนักงาน ปลัด	กอง คลัง	กอง การศึกษา	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กองช่าง	ลูกจ้าง ประจำ
		3.17	3.80	4.00	3.75	4.00	4.00	4.00	4.00
คณะผู้บริหาร	3.17	-	.086	.286*	.036	.286*	.286*	.286	.286*
สภาเทศบาล	3.80	-	-	.200	.050	.200	.200	.200	.200
สำนักงานปลัด	4.00	-	-	-	.250*	.000	.000	.000	.000
กองคลัง	3.75	-	-	-	-	.250	.250*	.250	.250
กองการศึกษา	4.00	-	-	-	-	-	.000	.000	.000
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	4.00	-	-	-	-	-	-	.000	.000
กองช่าง	4.00	-	-	-	-	-	-	-	.000
ลูกจ้างประจำ	4.00	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างหน่วยงาน/ สังกัดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิกพบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันทั้งหมด 6 คู่ คือ

1. ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหารกับ กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานปลัด แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานปลัด

2. ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหารกับ กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองการศึกษา แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองการศึกษา

3. ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหารกับ กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

4. ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหารกับ กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดลูกจ้างประจำ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดลูกจ้างประจำ

5. ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานปลัดกับ กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองคลัง แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานปลัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองคลัง

6. ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองคลังกับ กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองคลัง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

สมมุติฐานข้อที่ 6 บุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 26 การทดสอบความแตกต่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก

ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	.688	.229	2.373	.075
ภายในกลุ่ม	94	9.078	.097		

จากตารางที่ 26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

สมมุติฐานข้อที่ 7 บุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตารางที่ 27 การทดสอบความแตกต่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลรัษฎา

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	df	SS	Ms	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	.181	.045	.438	.781
ภายในกลุ่ม	93	9.585	.103		

จากตารางที่ 27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 28 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรเทศบาลตำบลรัษฎา ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
2. บุคลากรเทศบาลตำบลรัษฎา ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
3. บุคลากรเทศบาลตำบลรัษฎา ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
4. บุคลากรเทศบาลตำบลรัษฎา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
5. บุคลากรเทศบาลตำบลรัษฎา ที่มีหน่วยงาน/สังกัดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
6. บุคลากรเทศบาลตำบลรัษฎา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
7. บุคลากรเทศบาลตำบลรัษฎา ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

จากตารางที่ 28 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก ที่มีเพศ หน่วยงาน/ สังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก ที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของการปฏิบัติงานบุคลากร เทศบาลตำบลอรุญญิก อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็น แบบสอบถามแบบเลือกตอบ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) การ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคล นำเสนอ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร เทศบาลตำบลอรุญญิก อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.3 มีอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 36.7 สถานภาพหม้าย แยกกันอยู่/ อยู่ ำ ร้าง ร้อยละ 44.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 78.6 สังกัดสภาพเทศบาล ร้อยละ 20.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ร้อยละ 45.9 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 34.7 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก

อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุญญิก อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตาม ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความ รับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับ มาก และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอรุญญิก อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปัจจัยจูงใจตามปัจจัยค่าจูง

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้และค่าตอบแทน ตามลำดับ

ปัจจัยเชิงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศเพื่อกระตุ้นการทำงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อท่านได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดี ทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะทำงานต่ออย่างไม่ย่อท้อ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานพิเศษ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันในความสามารถของท่าน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญต่องานขององค์กร มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะท้าทาย จูงใจให้อยากทำงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ท่านมีอิสระต่อการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

คือ หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับตามลำดับ

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านทำงานได้ตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น ท่านสามารถช่วยงานนอกเวลาปกติได้ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้ โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชาดูแลอย่างใกล้ชิด มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน โดยไม่บกพร่องจนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เมื่อท่านทำงานประสบผลสำเร็จ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ปัจจัยคำจูน

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านนโยบาย และการบริหารงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงานอย่างมีหลักเกณฑ์ และระเบียบแบบแผน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจนและแน่นอน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานทุกระดับได้เป็นอย่างดี มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษา เมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ องค์กรตั้งเป้าหมายชัดเจนในการมุ่งเพิ่มปริมาณหรือคุณภาพสินค้า แสดงถึงความมั่นคงขององค์กรที่ทำอยู่ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่องค์กร มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความเหมาะสมที่ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก และองค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงานอย่างดี มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5. ด้านรายได้และค่าตอบแทน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านรายได้และค่าตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โบนัสที่ได้รับในแต่ละปีมีความเหมาะสม มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก เงิน หรือ สิ่งของที่ใช้เป็นรางวัลตอบแทนการทำงาน ช่วยกระตุ้นในการทำงานของท่าน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ท่านได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับ

มีความเหมาะสม มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจของการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก

อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมุติฐานข้อที่ 1 บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

สมมุติฐานข้อที่ 2 บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

สมมุติฐานข้อที่ 3 บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

สมมุติฐานข้อที่ 4 บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

สมมุติฐานข้อที่ 5 บุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก ที่มีหน่วยงาน/สังกัดแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงาน/สังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างหน่วยงาน/ สังกัดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิกพบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันทั้งหมด 6 คู่ คือ

1. ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหารกับ กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานปลัด แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานปลัด

2. ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหารกับ กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองการศึกษา แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองการศึกษา

3. ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหารกับ กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

4. ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหารกับ กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดลูกจ้างประจำ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะผู้บริหาร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดลูกจ้างประจำ

5. ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานปลัดกับ กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองคลัง แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานปลัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองคลัง

6. ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองคลังกับ กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองคลัง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

สมมุติฐานข้อที่ 6 บุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

สมมุติฐานข้อที่ 7 บุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการศึกษา

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปรากฏผลดังนี้

1. การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลลอร์ญญิก อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลลอร์ญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประจักษ์ เฉยชัยภูมิ (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จริญญา ทรูพิพรหม (2553) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัด ของแก่น ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดของแก่น โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ มาก ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลการค้นพบในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลลอร์ญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความสำเร็จในการ ทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จริญญา ทรูพิพรหม (2553) ได้ ทำการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดของแก่น ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผล การศึกษาของ อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี และคณะ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จใน การทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลลอร์ญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ด้านการยอมรับนับ ถืออยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลลอร์ญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี และคณะ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอในเขต จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขา

ในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จริญญา ครุพิพรม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จริญญา ครุพิพรม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยคำจูน

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมพ์ชนก ทาชมพู่ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานประจำฝ่ายผลิตบริษัททวาลโบร (ประเทศไทย) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จริญญา ครุพิพรม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จริญญา ครุพิพรม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

5. ด้านรายได้และค่าตอบแทน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านรายได้และค่าตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จริญญา ครุพิพรม (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ด้านรายได้และค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมพ์ชนก ทาชมพู่ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานประจำฝ่ายผลิตบริษัทวาลโบร (ประเทศไทย) ด้านรายได้และค่าตอบแทน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงาน/ สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ และ หน่วยงาน/ สังกัด เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน

สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค และปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิธิเมธ หัสไทย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่สำคัญให้กับบุคลากร เพื่อให้เขาได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และเมื่อเห็นข้าราชการคนใดปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีผลงานที่เด่นชัด จะต้องยกย่องข้าราชการนั้นให้เป็นที่รับทราบในหน่วยงาน โดยทั่วกัน อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น
2. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปัจจัยค่าจูง ด้านรายได้และค่าตอบแทน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารควรมีการปรับเงินเดือน และพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งจะต้องมีความยุติธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในเชิงคุณภาพ
2. ตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2554). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency development)*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- กิตติวัฒน์ ถมยา. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผนสายออก
บัตรธนาคารธนาคารแห่งประเทศไทย*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โกวิท พวงงาม. (2554). *การปกครองท้องถิ่นไทย: เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอน
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาการเมืองการ
ปกครองส่วนท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย
นาฏศิลป์ กรมศิลปากร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จริญญา ครูพิพรม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุมพล หนิมพานิช. (2551). *ผู้นำ อำนาจ และการเมืองในองค์กร*. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณัฐวัตร สนหอม. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา
บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหาร
ศาสตร์.
- ณัทธนา กริหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คาริกา ศรีพระจันทร์. (2553). *องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- นันทญา วาดกลิ่น. (2550). *แรงจูงใจของนักธุรกิจแอมเวย์ประเทศไทย: กรณีศึกษา สาขาสุขุมวิท 83 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิธิเมธ หัสไทย. (2550). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิธิวัฒน์ สังฆะมะณี. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภา ปิ่นทรัพย์. (2554). *ความคิดเห็นของประชาชนไทยต่อแรงงานต่างด้าว*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องมือ แบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยสารคาม*, 3(1), หน้า 22-25.
- บุญชู กิจศิริสินชัย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเลิศ จันทร์โท. (2555). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปภาวดี มนต์รีวัต. (2554). *การจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประจักษ์ เจยชัยภูมิ. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา จิระสถิตย์ถาวร. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิมพ์ชนก ทาชมภู. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานประจำฝ่ายผลิต บริษัททวาลโบร (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิรพงค์ ทองหนู. (2550). *ความพึงพอใจในชีวิตและการงานของผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง: ศึกษากรณีอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2556). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์*. ชลบุรี: คัมอิน.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลือชา ภัคดีศรี. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาภาษาไทย สาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วราพร มะโนเพ็ญ. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสิน เขตบางแค*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วันชัย มีชาติ. (2558). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2555). *การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ขนิษฐาการพิมพ์.
- วิภารัตน์ เต็มภักดี. (2551). *ความคิดเห็นของผู้ประกอบการและประชาชนที่มีต่อแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ. (2558). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สนธยา บุตรวาระ. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2553). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุกัญญา สร้อยอำภา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซูมิโตโม อิเล็กทรอนิกส์ ไร่รัง ชีสเต็ม (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดา เทียบจตุรัส และคณะ. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และซเท็กซ์.
- สุภพ กันธิมา. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิชัย ดำรงอนุชาติ. (2555). *การศึกษาผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อความคิดเห็นของประชาชน ตำบลนาเร็ก อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี และคณะ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อัจจิมา หอมระรื่น. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เอี่ยมพร บัวสรวง. (2551). *รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Clarke, T. E. (1957). Pelagius: A historical and theological study. *Sage Journal*, 14(8), 121-146.
- Gilbreth, L. M. (1914). *The psychology of management: The function of the mind in determining, teaching and installing methods of least waste*. New York: Sturgis and Walton.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Holloway, J. E. (1951). Rejoinder. *South African Journal of Economics*, 19(3), 285-288.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, T. M. (2002). *Organizational behavior and management*. New York: McGraw Hill.

- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Oxford: Harpers.
- McGregor, D. (1969). *The human side of enterprise*. Now York: Mc Graw Hill.
- Montagu, H. G. (1984). *Comparative local government*. London: William Brendon and Son.
- Reu, L. W., & Byars, L. L. (2000). *Human resource management*. New York: McGraw Hill.
- Ripley, R. B., & Franklin, G. A. (1984). *Congress, the bureaucracy, and public policy*. London: Dorsey Press.
- Robbins, S. P. (2002). *Organizational behavior*. New York: McGraw Hill.
- Robson, W. A. (1953). Law and the welfare state. *Public Administration*, 31(1), 17-24.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organizational behavior*. New York: Fairford.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2000). *Consumer behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Skinner, B. F. (1968). *The technology of teaching*. New York: McGraw Hill.
- Taylor, F. (1911). *The principles of scientific management*. London :Routledge.
- Thorndike, E. (1911). *Animal intelligence*. New York: Macmilan.
- Wit, D. (1967). *A comparative survey of local government and administration*. Bangkok: Kurusapha Press.
- Yamane, T. (1973). *An introductory analysis*. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลไปประกอบการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติหน้าที่การงาน หรือด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลที่ตรงกับความจริงและขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่เว้นไว้ให้ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 25 ปี () 25 - 35 ปี
() 36 - 45 ปี () 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

- () โสด () สมรส/อยู่ด้วยกัน
() หม้าย/ แยกกันอยู่/ หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก

5. หน่วยงาน/ สังกัด

- () คณะผู้บริหาร () สภามหาวิทยาลัย
() สำนักงานปลัด () กองคลัง
() กองการศึกษา () กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
() กองช่าง () ลูกจ้างประจำ

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี () 5 - 10 ปี
() 11 - 15 ปี () มากกว่า 15 ปี

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,001 – 20,000 บาท
() 20,001 – 30,000 บาท () 30,001 – 40,000 บาท
() 40,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานของท่านว่าข้อความในแต่ละข้อนี้อยู่ในระดับใด
โดยทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนตาม
เกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า					
2. ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
4. ท่านมีมาตรฐานในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ในระดับที่สูง					
ด้านการยอมรับนับถือ					
5. เมื่อท่านได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดี ทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะทำงานต่ออย่างไม่ย่อท้อ					
6. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน					
7. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันในความสามารถของท่าน					
8. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม					
9. ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญต่องานขององค์กร					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
10. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
11. งานที่ทำอยู่มีลักษณะท้าทาย จูงใจให้อยากทำงาน					
12. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่					
13. ท่านมีอิสระต่อการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน					
14. ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในการทำงานอยู่เสมอ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความรับผิดชอบ					
15. ท่านมีความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น ท่านสามารถช่วยงานนอกเวลาปกติได้					
16. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม					
17. ท่านทำงานได้ตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้					
18. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชาดูแลอย่างใกล้ชิด					
19. ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน โดยไม่บกพร่องจนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ					
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
20. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน					
21. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
22. หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา					
23. ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่					
24. ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เมื่อท่านทำงานประสบผลสำเร็จ					
ปัจจัยค่าจูน					
ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
25. นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจนและแน่นอน					
26. ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงานอย่างมีหลักเกณฑ์และระเบียบแบบแผน					
27. การปฏิบัติของท่านเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายขององค์กรเป็นอย่างดี					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					
28. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานทุกระดับได้เป็นอย่างดี					
29. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษา เมื่อท่านมีปัญหา และให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง					
31. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้					
32. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
33. ท่านรู้สึกมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่องค์กร					
34. กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
35. องค์กรตั้งเป้าหมายชัดเจนในการมุ่งเพิ่มปริมาณหรือคุณภาพสินค้า แสดงถึงความมั่นคงขององค์กรที่ท่านอยู่					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
36. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความเหมาะสมที่ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
37. องค์กรของท่านมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม					
38. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
39. องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงานอย่างดี					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
รายได้และค่าตอบแทน					
40. เงินหรือสิ่งของที่ใช้เป็นรางวัลตอบแทนการทำงาน ช่วยกระตุ้นในการทำงานของท่าน					
41. เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
42. สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม					
43. โบนัสที่ได้รับในแต่ละปีมีความเหมาะสม					
44. ท่านได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ IOC

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลลอร์ญญิกอำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่องานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลลอร์ญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	เพศ () ชาย () หญิง	+1	+1	+1	1
2	อายุ () ต่ำกว่า 25 ปี () 25 - 35 ปี () 35 - 45 ปี () 45 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1
3	สถานภาพการสมรส () โสด () สมรส/อยู่ด้วยกัน () หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง	+1	+1	+1	1

ข้อ	รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
4	ระดับการศึกษาสูงสุด () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	+1	+1	+1	1
5	หน่วยงาน/สังกัด () <u>คณะผู้บริหาร</u> () <u>คณะผู้บริหาร</u> () <u>สภาเทศบาล</u> () <u>สำนักงานปลัด</u> () <u>กองคลัง</u> () <u>กองการศึกษา</u> () <u>กองสาธารณสุขและ</u> <u>สิ่งแวดล้อม</u> () <u>กองช่าง</u> () <u>ลูกจ้างชั่วคราว</u>	+1	+1	+1	1
6	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน () ต่ำกว่า 5 ปี () 5 - 10 ปี () 11 - 15 ปี () มากกว่า 15 ปี	+1	+1	+1	1
7	รายได้ในการปฏิบัติงาน () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,001 – 20,000 บาท () 20,001 – 30,000 บาท () 30,001 – 40,000 บาท () 40,001 บาท ขึ้นไป	+1	+1	+1	1

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ	รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1	ท่านมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้ล่วงหน้า	+1	+1	+1	1
2	ท่านทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1
3	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	+1	+1	+1	1
4	ท่านใช้การตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศเพื่อกระตุ้นการทำงาน	+1	+1	+1	1
ด้านการยอมรับนับถือ					
1	เมื่อท่านได้รับคำชื่นชม ยกย่อง แสดงความยินดี ทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะทำงานต่ออย่างไม่ย่อท้อ	+1	+1	+1	1
2	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานพิเศษ	+1	+1	+1	1
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกันในความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1
4	งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	+1	+1	+1	1
5	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญต่องานขององค์กร	+1	+1	+1	1

ข้อ	รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1	หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1
2	งานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะท้าทาย จูงใจให้อยากทำงาน	+1	+1	+1	1
3	ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่มีอยู่	+1	+1	+1	1
4	ท่านมีอิสระต่อการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
5	ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้ในกาการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1
ความรับผิดชอบ					
1	ท่านมีความอดทนขันซื้อสัตย์ เสียสละต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น ท่านสามารถช่วยงานนอกเวลาปกติได้	+1	+1	+1	1
2	ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้ โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม	+1	+1	+1	1
3	ท่านทำงานได้ตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้	+1	+1	+1	1
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชาดูแลอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	1
5	ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน โดยไม่บกพร่องจนได้รับคำชื่นชมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1

ข้อ	รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
1	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน	+1	+1	+1	1
2	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ฝึกรอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	+1	+1	+1	1
3	หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา	+1	+1	+1	1
4	ท่านได้รับการส่งเสริมศึกษางานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	+1	+1	+1	1
5	ท่านมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เมื่อท่านทำงานประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1
ปัจจัยสำคัญ					
ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
1	นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจนและแน่นอน	+1	+1	+1	1
2	ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงานอย่างมีหลักเกณฑ์และระเบียบแบบแผน	+1	+1	+1	1
3	ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานทุกระดับได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1
2	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	1
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษา เมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง	+1	+1	+1	1

ข้อ	รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
4	เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	+1	+1	+1	1
5	ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	1
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1	ท่านรู้สึกมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่องค์กร	+1	+1	+1	1
2	กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์กรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
3	องค์กรตั้งเป้าหมายชัดเจนในการมุ่งเพิ่มปริมาณหรือคุณภาพสินค้าแสดงถึงความมั่นคงขององค์กรที่ท่านอยู่	+1	+1	+1	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1	สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความเหมาะสมที่ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1
2	องค์กรของท่านมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม	+1	+1	+1	1
3	สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1
4	องค์กรของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงานอย่างดี	+1	+1	+1	1

ข้อ	รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
รายได้และค่าตอบแทน					
1	เงินหรือสิ่งของที่ใช้เป็นรางวัล ตอบแทนการทำงาน ช่วยกระตุ้น ในการทำงานของท่าน	+1	+1	0	0.66
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	+1	1	+1	1
3	สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษ ต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1
4	โบนัสที่ได้รับในแต่ละปีมีความ เหมาะสม	+1	+1	+1	1
5	ท่านได้รับรายได้สอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1