



ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

FACTORS AFFECTING THE JOB MOTIVATION OF EMPLOYEES UNDER LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN THAMAI DISTRICT,
CHANTHABURI PROVINCE

วิทยานิพนธ์
ของ
อุษา เฟื่องประยูร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีนาคม 2558

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

FACTORS AFFECTING THE JOB MOTIVATION OF EMPLOYEES UNDER LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN THAMAI DISTRICT,
CHANTHABURI PROVINCE

วิทยานิพนธ์
ของ
อุษา เฟื่องประยูร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีนาคม 2558



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

Factors Affecting the Job Motivation of Employees under Local Administrative Organizations
in Thamai District, Chanthaburi Province

อุษา เพื่องประยูร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช วงษ์สุวรรณ)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ คังคะศรี)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ดร.กัลยรัตน์ เจียมโมลิต)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐศิลป์)

วันที่ 3 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558

อุษา เพื่องประยูร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบริหารธุรกิจ). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. นงนุช วงษ์สุวรรณ Ed.D. (Occupational Education) ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ กังคะศรี ปร.ด (การจัดการเทคโนโลยี) กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ใช้ตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 253 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test ค่า F - test และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé Test)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Usa Fangproyoon. (2015). **Factors Affecting the Job Motivation of Employees under Local Administrative Organizations in Thamai District, Chanthaburi Province.** Thesis. M.B.A. (Business Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Associate Professor Nongnuch Wongsuwan Ed.D. (Occupational Education)	Chairman
Assistant Professor Chamroen Khangkasri Ph.D. (Technology Management)	Member

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the factors affecting motivation and performance according to the opinions of the employees of the local administrative organizations in Thamai District Chanthaburi Province. 2) to compare the level of feedback about factors affecting motivation and performance of the employees. There were 253 participants in this research. The tool used to collect data was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, t - test, F - test and Scheffe's test.

The research results showed the factors affecting their working motivation at a high level. Those factors were responsibility, policies and organizational management, work successfulness, job variety, supervision and administration, relationship in the organization, respectability, work security, salary and benefits, whereas progress and atmosphere was at a moderate level. The comparison of the level of feedback factors affecting motivation and performance of the employees who were differences in gender, age, marital status, educational background, working experiences and location working had no differences. The employees who were different working position and income had different motivation significantly at .05 levels.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช วงษ์สุวรรณ ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ กังคะศรี ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้และประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ศิษย์

ขอขอบคุณพนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

อุษา เฟื่องประยูร

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับประเภทแรงจูงใจ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	8
ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	11
แนวคิดกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	13
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	19
ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	20
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	22
ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก.....	22
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory).....	23
ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired - needs Theory).....	24
ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Theory X and Y of McGregor)..	24
ทฤษฎีความคาดหวังและเส้นทางสู่เป้าหมาย (Expectancy and Path-goal Theory).....	26
ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	27
ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	27
ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	28
แนวคิดด้านการกระจายอำนาจการปกครอง.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
บริบทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัด	
จันทบุรี.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
งานวิจัยต่างประเทศ.....	35
งานวิจัยในประเทศ.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	96
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	96
วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
สรุปผลการวิจัย.....	98
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	106

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	109
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	117
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	119
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	127
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	138
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	147
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	151

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎี X และ Y ของ McGregor.....	25
2 แสดงกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.....	43
3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	48
4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	51
5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา.....	52
6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	53
7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน.....	54
8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสภาพแวดล้อม.....	55
9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความมั่นคงในงาน.....	56
10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสำเร็จในงาน.....	57
11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการยอมรับนับถือ.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านลักษณะงานที่ทำ.....	59
13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความรับผิดชอบ.....	60
14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความก้าวหน้า.....	61
15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม.....	62
16 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ.....	64
17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ.....	65
18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ.....	67
19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุ.....	68
20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	71
22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	75
25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	77
26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	78
27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	79
28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้.....	80
29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้.....	83
31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้.....	84
32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามรายได้.....	85
33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามรายได้.....	86
34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้.....	87
35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้.....	88
36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน.....	89
37 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานที่ ทำงาน.....	91
38 ค่าดัชนีความสอดคล้องขอบแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.....	139

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 39 คำอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี..... 148

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ลำดับความต้องการของมาสโลว์.....	23
3 แสดงทฤษฎีความคาดหวังและเส้นทางสู่เป้าหมายของวูม.....	26
4 ประเภทเทศบาลและเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลรวมทั้งสมาชิก และผู้บริหารเทศบาล.....	32
5 โครงสร้างของเทศบาล.....	33
6 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล.....	34

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ปัจจุบันแนวความคิดด้านการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากผลการบริหารที่ผ่านมาที่รัฐกำหนดบทบาทการบริหารในรูปแบบการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จึงได้เกิดข้อพิพาทข้อวิจารณ์กันอย่างแพร่หลายในการบริหารภาครัฐที่ไม่ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ด้วยเหตุนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการตัดสินใจ การกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงาน บริหารบุคคล และบริหารงานเงินและการคลังได้ด้วยตนเอง (สำนักงานประมาณ. 2544 : 1)

รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันของประเทศไทย มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบกำกับดูแล การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้น เพื่อรองรับนโยบายดังกล่าวมีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะจัดสรรสัดส่วนรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบตลอดจนกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง ทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนา เพราะการที่เราจะพัฒนาต้องมีการพัฒนาคนให้ครอบคลุมในทุกด้านตามความต้องการ และพัฒนาด้านจิตใจด้วย ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) มีสมมุติฐานในการมองคนว่าคนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์ และความต้องการ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ในการบริหารงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือ

แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจนี้ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหาร ซึ่งมีบทบาทพื้นฐานในการช่วยส่งเสริมการปกครองระบบประชาธิปไตย กล่าวคือ ประชาชนในท้องถิ่น สามารถเลือกตัวแทนเข้าไปเพื่อทำหน้าที่ในทางนิติบัญญัติและเลือกฝ่ายบริหารเข้าไปบริหารหรือดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น ดังนั้น จึงปฏิเสธไม่ได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับคนในชุมชนมากที่สุด เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ของประชาชนแทบทั้งสิ้น เช่น ปัญหาเกี่ยวกับปากท้อง ปัญหาทางด้านการส่งเสริมอาชีพ ปัญหาสาธารณสุขปศุสัตว์ ปัญหาหาลบพิษสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ทุกปัญหาล้วนแล้วแต่สำคัญ และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะขับเคลื่อนไปได้มันต้องอาศัย “คน” ภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในหน่วยงาน หากประกอบไปด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็จะประสบความสำเร็จ ในด้านการบริหารงาน และสามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นให้ลุล่วงไปได้ และพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญอย่างรวดเร็วและยั่งยืน การบริหารงานทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ ธุรกิจ หรือการศึกษาก็ตาม ต่างก็ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารงานนั้น ประกอบด้วย 6 M'S ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) วิธีการจัดการ (Management) เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ซึ่งเรียกว่าทรัพยากรหลักของการบริหาร (ตุลา มหาพฤกษานนท์, 2545 : 55) แต่ในทรัพยากรหลักของการบริหารดังกล่าวนี้ คนหรือทรัพยากรมนุษย์จะมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งเนื่องจากคนเป็นสิ่งสำคัญถ้าไม่มีคนแล้วเงินหรือวัสดุอุปกรณ์ย่อมไม่เกิดประโยชน์หรือคุณค่าขึ้นมาได้ และถ้าคนผู้ปฏิบัติการไม่มีความรู้ขาด กำลังกาย กำลังสติปัญญา หรือแม้แต่ขาดแรงจูงใจงานหรือกิจกรรมนั้นก็จะล้มเหลว ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้พนักงานของตนเป็นพนักงานที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน เราจึงให้ความสำคัญต่อพนักงานในองค์กร ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อพนักงานที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ได้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และสนองความต้องการของตนเองไปพร้อม ๆ กันไปด้วย
2. เพื่อให้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหารในด้านต่าง ๆ
3. เพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ซึ่งแรงจูงใจของพนักงานนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อพนักงานมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับเคลื่อนในร่างกาย ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือให้ได้ตามที่ต้องการ ดังนั้นแรงจูงใจนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้พนักงานกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามรัฐธรรมนูญ มีการบริหารงานที่ประสบปัญหาในเรื่องของพนักงานที่มีอยู่ไม่เพียงพอ คือ ประสพปัญหา 2 ด้าน โครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับงานใหม่ที่เพิ่มขึ้น (ขาดอัตราค่าจ้าง) ประกอบกับการถ่ายโอนกิจการในปัจจุบันมีลักษณะเป็นเงินอุดหนุนมิได้ตัดโอนเงินมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง ทำให้ไม่สามารถเพิ่มพนักงานได้ พนักงานที่มีอยู่ต้องเร่งรัดการพัฒนาขีดความสามารถและทักษะให้มีความรับผิดชอบต่องานในปริมาณที่มากขึ้นเพื่อรองรับการถ่ายโอนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทำให้พนักงานมีความเหนื่อยล้า ประกอบกับในสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร เป็นยุคที่มีการแข่งขันกันสูง พนักงานที่มีความรู้ความสามารถจะโอน (ย้าย) งานกันมาก ทำให้เกิดปัญหาสมองไหล โอน (ย้าย) ไปปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น ที่สามารถให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ดีกว่า เช่น เพื่อสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ ไม่มีบ้านพักให้กับพนักงาน ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจากการสังเกตการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้วิจัยเองมีพนักงานจำนวนไม่น้อยปฏิบัติงานในลักษณะของการจำใจในการปฏิบัติงาน คือ ทำงานไปวัน ๆ ให้ผ่านพ้นไป ขาดการเอาใจใส่ในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น งานแต่ละงานที่ปฏิบัติจะใช้เวลาเกินความจำเป็น ในลักษณะการทำงานไม่คุ้มค่ากับเงินที่จ้าง ผลงานที่ออกมาขาดความรอบคอบ และมีความผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง แม้แต่นโยบายของผู้บริหารที่มอบให้นำไปปฏิบัติ พนักงานบางตำแหน่งที่มีส่วนรับผิดชอบก็จะนำไปปฏิบัติแบบไม่ค่อยเต็มใจ ยิ่งใกล้จะหมดวาระของผู้บริหารนโยบายเหล่านี้ก็จะถูกละเลยจากพนักงาน

สำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี การปฏิบัติงานนั้นแน่นอนว่าต้องเกิดปัญหาขึ้นมากมาย นับแต่การปฏิบัติงานของพนักงานในในระดับล่างสุด จนกระทั่งถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และสภาพที่ปรากฏเห็นเด่นชัดก็คือ ความแตกต่างในการกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานบางคนจะเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่พนักงานบางคนขาดงาน ลางาน มาสายเป็นประจำ หรือบางคนมาลงเวลาปฏิบัติงานแต่ไม่อยู่ปฏิบัติงานก็มี เพราะเกิดจากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแผน กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร และจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่มีอยู่แล้ว และนำเสนอผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร จะได้ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชนในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้ดังนี้

1. เพื่อทราบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาและหาแนวทางเสริมสร้างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
3. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกลไกการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจสูงขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่

จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย เทศบาล จำนวน 6 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้นมีจำนวน 692 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล จำแนกเป็นเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นนโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การศึกษาวิจัยเป็นไปด้วยความถูกต้องอยู่ในขอบเขตของการศึกษา จึงได้กำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเฉพาะที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ไว้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง การที่ต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน

นโยบายและการบริหาร หมายถึง กรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และการปกครองของผู้บริหาร

การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงาน การได้รับการฝึกอบรม และการควบคุม ในด้านการปฏิบัติงาน การดูแลทุกข์สุข ตลอดจนการให้ความดีความชอบ การลงโทษ การบรรจุแต่งตั้ง

เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินค่าจ้างที่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับในแต่ละเดือน สวัสดิการ หมายถึง สิทธิและผลประโยชน์ สวัสดิการด้านอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนเช่น ค่าเช่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษานูตร ฯ

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของตัวพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีในสำนักงานต่อเพื่อนร่วมงานในฐานะผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนสนิทหรือเพื่อนร่วมงาน

สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในสำนักงานและบริเวณรอบสำนักงาน เช่น สภาพห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน บรรยากาศในการทำงาน และอุปนิสัยของเพื่อนร่วมงาน

ความมั่นคงในงาน หมายถึง โอกาสของพนักงานในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในตำแหน่ง โอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น

ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานได้ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตลอดจนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยกย่องชมเชยได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ

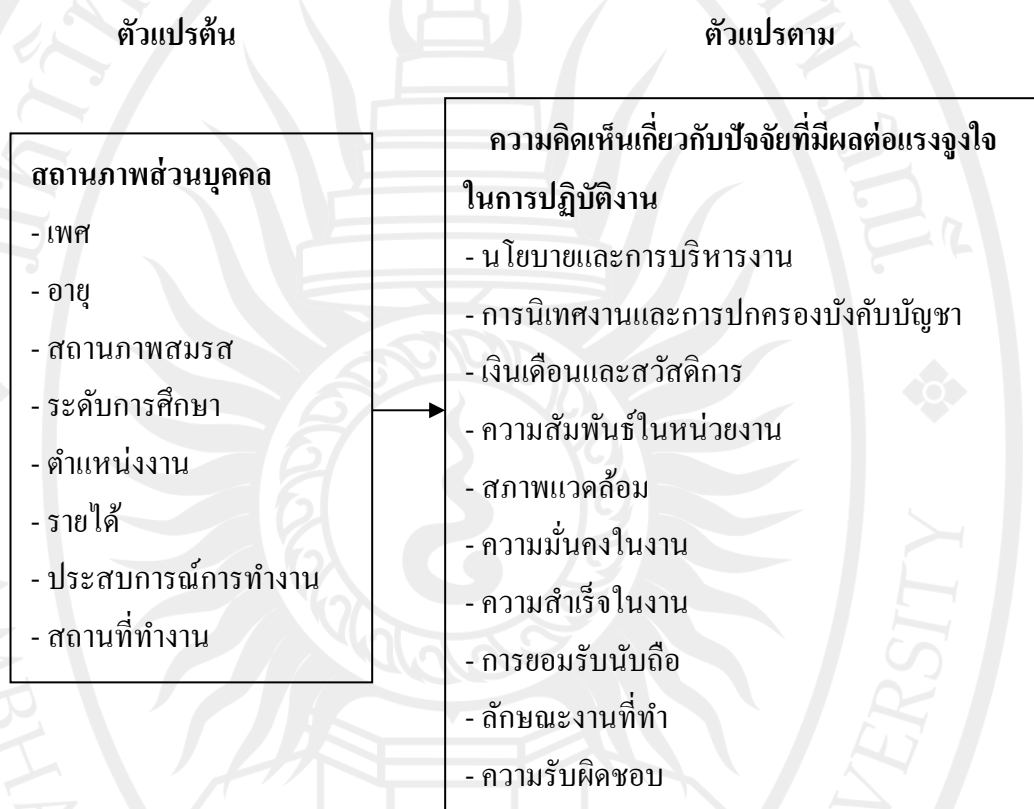
ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่บุคลากรนั้น ได้ทำตรงกับความรู้ ความสามารถเป็นงานที่ทำให้หายให้อยากทำงานที่น่าสนใจและถนัด เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่ส่งผลให้เกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ

ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่มีเอกภาพ

ความก้าวหน้า หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 209 - 211) ตัวแปรที่ศึกษา ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีผลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประเภทแรงจูงใจ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 แนวคิดกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเชอร์เบิร์ก
 - 2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory)
 - 2.3 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired - needs Theory)
 - 2.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Theory X and Y of McGregor)
 - 2.5 ทฤษฎีความคาดหวังและเส้นทางสู่เป้าหมาย (Expectancy and Path-goal Theory)
3. ข้อมูลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.1 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.2 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.3 แนวคิดด้านการกระจายอำนาจการปกครอง
 - 3.4 บริบทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับประเภทแรงจูงใจและปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962 : unpagged ; อ้างถึงใน สมพร พรหมจรรย์, 2540 : 13) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การขับถ่าย
2. ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ
3. ความต้องการความรัก และความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ คือรู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติการใด ๆ จึงต้องแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2541 : 27) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย เกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการมีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกัน หลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรักความอบอุ่นการเป็นที่ยอมรับในสังคม ความมีเกียรติได้รับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

แรงจูงใจสามารถแบ่งตามการแสดงของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท (กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์, 2541 : 27) คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสถานะของบุคคลที่มีความต้องการ และอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตนเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวัง นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายใน มีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) หมายถึง สถานะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้เห็นจุดหมาย และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับการจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัลการแข่งขัน การลงโทษคะแนนเรียน เป็นต้น

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530 : 94) กล่าวว่า ลักษณะของแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึกนั้น เห็นได้จากการที่มนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องมีแรงจูงใจในรูปสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง ส่วนความมั่นคงในรูปของจิตใต้สำนึกนั้นได้พัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิดที่จะทำให้เป็นคนที่มีความมั่นใจหรืออ่อนแอ บุคคลเกือบทุกคนมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงทั้งในรูปจิตสำนึก และจิตใต้สำนึก

2. แรงจูงใจในด้านสังคม โดยเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับการยกย่องการที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้น มิใช่เพื่อมิตรภาพเสมอไป มีบุคคลจำนวนมากที่ติดต่อสัมพันธ์กันเพราะ ต้องการบุคคลอื่นยอมรับและศรัทธาเชื่อถือ

3. แรงจูงใจในด้านชื่อเสียง แรงจูงใจในด้านชื่อเสียงมีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมระดับชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดจิตจําคัดของบุคคล1บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับต่ำล เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

4. แรงจูงใจในด้านอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล แยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพราะตำแหน่งหน้าที่นั้นแสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพและพฤติกรรมแสดงว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจส่วนตัว แต่บุคคลบางประเภทเป็นเจ้าของอำนาจทั้งสองประเภทคือ ทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว

5. แรงจูงใจด้านความสามารถ ความสามารถ หมายถึง การควบคุมองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและสังคม ความรู้สึกด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ด้านความคาดหวังบุคคลจะมีความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ และความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จเหนือความล้มเหลวแล้วความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูง ทำให้เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่บวกมองสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นการท้าทายที่น่าสนใจ และสามารถจะเอาชนะได้ แต่ถ้าความล้มเหลวอยู่เหนือกว่าแล้ว จะทำให้มองโลกในแง่ลบบุคคลที่มีความรู้สึกด้านความสามารถต่ำจะไม่มีแรงจูงใจที่จะแสวงหาการท้าทายใหม่ ๆ หรือทำการเสี่ยง บุคคลพวกนี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับมากกว่าที่จะพยายามบังคับควบคุมสิ่งแวดล้อม

6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกจากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ คือ จะสนใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จ

7. แรงจูงใจด้านเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับ คุณลักษณะที่เด่นและที่สำคัญที่สุดของเงิน คือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้นไม่ใช่ตัวเงินโดยตรงแต่เป็นคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญแต่เป็นตัวแทนของความต้องการใด ๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทนจากเอกสารข้างต้น

พอสรุปได้ว่า ประเภทแรงจูงใจถ้าแบ่งตามที่มาก็สามารถแบ่งได้เป็นแรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้น กับผู้ใหญ่ตอนปลาย ส่วนแรงจูงใจทางสังคม ก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคม เป็นความต้องการจากการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการได้รับยกย่อง เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิต แรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่า แต่ก็เป็นการยากที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้นจึงควรใช้แรงจูงใจภายนอกก่อนเพื่อเป็นการปลุกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก และศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าประเภทแรงจูงใจและปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น เกิดขึ้นได้หลายประการ เกิดได้จากทั้งแรงจูงใจทางด้านร่างกาย แรงจูงใจทางด้านสังคม หรือแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งล้วนแล้วขึ้นอยู่กับความต้องการของมนุษย์ที่แตกต่างกันไป

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้อุทิศทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Luthans. 1989 : 92) สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้ และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

“แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Movere (Kidd. 1973 : 101 ; อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545 : 11) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษ ว่า “To Move” แปลว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือปฏิบัติการ (To Move a Person to a Course of Action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก

ชันวาทะ (2536 : 14 ; อ้างถึงใน ลัดดา กุลนันทน์. 2544 : 6) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อจะมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการอย่างมีทิศทางทั้งแรงขับและแรงจูงใจต่างก็เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ หลายประการ เช่น เกิดจากความต้องการที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก สิ่งเร้าภายในหรือทั้งสิ่งเร้าภายนอก และสิ่งเร้าภายในรวมกัน เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของสังคม ฯลฯ สิ่งเร้าต่าง ๆ ดังกล่าวจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น ทั้งแรงจูงใจและแรงขับต่าง ๆ ก็เป็นแรงผลักดันที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าแรงขับทำให้เกิดพฤติกรรมแบบใดก็ได้ ส่วนแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและมีจุดหมาย

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 10) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เสนาะ ดิยาวี (2543 : 208) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่งคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุ เป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าแรงจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่งแรงจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นแรงจูงใจจึงประกอบด้วย ความต้องการ (Need) พลัง (Force) ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)

มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดี และความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

เกษสุดา ต้นขุน (2545 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ดารณี พานทอง พาสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2545 : 115) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยเน้นว่าบุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยเน้นว่าบุคคลต่างก็มีพื้นฐานของประสบการณ์ความต้องการตลอดจนความรู้ความเข้าใจในบางสิ่งบางอย่างอยู่ก่อนแล้ว

ตรีพร ชุมศรี (2545 : 9) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จได้

บุศรา เตียรบรรจง (2546 : 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

บอเลส (Bolles. 1967 : Preface ; อ้างถึงใน ฐนิตา ปัตตานี. 2538 : 36) อธิบายแรงจูงใจ คือ ตัวแทนหรือปัจจัยหรือพลังขับเคลื่อนที่ช่วยอธิบายพฤติกรรมแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในตัณมูษย์หรืออินทรีย์ต่าง ๆ

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้มีการคาดหวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีการหวังรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายทอดทิ้ง ทำให้เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ เกิดการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

แนวคิดกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในบุคคลนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับเคลื่อนในร่างกาย และจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจตามที่ต้องการ ดังนั้น จูงใจนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ (กรองจิต พรหมรักษ์. 2538 : 12)

คูเปอร์ (Cooper. 1958 : unpagged ; อ้างถึงใน อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 27) ได้แบ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้ คือ การได้ทำงานที่น่าสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดี สำหรับการทำงานมีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม สภาพการทำงานที่ดีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีความสะดวกในการไปกลับ ตลอดจนการมีสวัสดิการต่าง ๆ

เฟรนช์ (French. 1964 : unpagged ; อ้างถึงใน อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534 : 28) ได้ให้ความเห็นว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมนั้นได้สนองความต้องการในงานด้านต่าง ๆ เพียงใด โดยได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และ
เพิ่มคุณวุฒิ
7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

ชรูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman, 1968 : 306 - 309) ได้จำแนกประเภทแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วยเงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับ นับถือการแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เชิญ และการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

ฟรายด์ แลนเดอร์ และพิกเกิล (Fried Lander and Pickle, 1968 : 195) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์การได้ ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงาน ความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงานและชั่วโมงในการทำงาน เป็นต้น

2. รางวัลทางการเงิน ความเพียงพอของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้างโครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหารความสามารถในด้านการจัดการของฝ่ายบริหารการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความพอเพียงของการติดต่อสื่อสารสองทางและความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยการว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงานความสามารถในการให้งานเสร็จตามกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจและความสนใจในการกินดีอยู่ดีของพนักงาน

5. การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์การความรู้สึกว่าได้ทำในสิ่งที่คุณค่าและความก้าวหน้าในงานนอกจากนี้ สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ (Barnard, 1974 : 142 - 148)

5.1 สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทนชมเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

5.2 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

5.3 สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

5.4 ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจอยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุด กับความท้อแท้ที่สุดผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5.5 ความดึงดูดในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

5.6 การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคลหมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงานวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

5.7 โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.8 สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึงความพอใจของบุคคลในด้านความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน ให้ความหมายวิธีการจูงใจว่า นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพโดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทองสิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถแสดงความคิดเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

โจฮานสัน และเพจ (Johannson and Page. 1975 : 197) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เห็นได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพึงพอใจต่อทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 75 - 76 ; อ้างถึงใน ขวัญจิรา ทองนำ. 2547 : 24) ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่มีไม่ใช่เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานส่วนตัวหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการปฏิบัติงานที่ดี ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแล ให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยสำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยความต้องการของข้าราชการไทย (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547 : 24) พอสรุปได้ดังนี้

2.1 ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม

2.2 ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงานการควบคุมอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ

2.3 มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี

2.4 มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ

2.5 ระบบการจำหน่ายตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถ

2.6 การสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้และประหยัด

2.7 มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง

2.8 มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น

2.9 มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นจะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วย สิ่งที่จะตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

ลูธานส์ (Luthans, 1989 : 150) กล่าวว่าสิ่งที่เกิดแรงจูงใจขึ้นในบุคคลจะประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Needs) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำอาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ
3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่มาสนองความต้องการและลดแรงขับลงอันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

ปัจจัยที่คนอยากทำงานมีอยู่ 7 ประการ ดังนี้ (ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, 2539 : 22 - 23)

1. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วย เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจ ความมีอิทธิพล และการได้รับตำแหน่งที่ดี
3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือ การได้รับการบริการ ซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้
4. ความสามารถของหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลโดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติได้โดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภูมิใจในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่หน่วยงานจะให้เขาได้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่ตัวเขาเองและครอบครัว
5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกิจกรรมสถาบัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ
7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในงานและมีหลักประกันความมั่นคง การกินคืออยู่ดี

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ ดังนี้ (ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, 2539 : 23)

1. ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นสิ่งน่าพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สถานะทางสังคม สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ดี เหมาะแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดี หรือการได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานที่จะเกิดความพอใจในงานนั้น

3. อายุ ผู้มีอายุมักจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุระหว่าง 54 ปี

4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งมีผลต่อความพอใจในงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 100) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงาน ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ก็ต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่า งานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายของอีกบุคคลหนึ่งได้ เนื่องจากคนเรามีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำได้

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจสูงหากพวกเขาได้มีส่วนช่วยในการวางแผนงาน และกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเขาเอง ถ้าบุคคลนั้นอยู่ในระดับสูงมากเท่าใด การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม แต่ก็ก็เป็นแค่จูงใจให้เขาอยากทำงานเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ คนเราทุกคนต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลแต่ละคน

4. การให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น มีคนจำนวนมากในองค์กรที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้นการให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มืออยู่และแฝงอยู่ในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จะเป็นสิ่งสำคัญกว่าสิ่งอื่น ๆ ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวกและการทำงานที่ไม่ยุติธรรมได้เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำ หรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือ บำเหน็จ บำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง ต้องการที่จะเป็นนายของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นสูง การบอกว่าควรจะทำอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการทำงานต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

7. โอกาสในการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการที่จะเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของแรงจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินตามสัญญานั้น องค์กรต่าง ๆ ที่มีการฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

8. โอกาสในการก้าวหน้าเป็นการจูงใจที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่า ซึ่งบางคนอาจก้าวหน้าได้รวดเร็ว แต่บางคนก็มีความก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ ตามลำดับนอกจากนี้แล้ว การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากของการบริหารงาน ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลสำเร็จของงานในองค์กรให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom, 1970 : 10) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (อรุณ รักธรรม, 2522 : 268) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนอกจากนี้ เมอร์เลย์ (Murray, 1961 : 91 ; อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2522 : 268) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคมุ่งกระทำสิ่งที่ยาก

ให้สำเร็จเป็นความปรารถนา หรือแนวโน้มที่จะทำอะไร ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก

วรูม (Vroom, 1970 : 10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 15) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์การทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กร ได้ตามที่เขาคาดการณ์ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้น ด้วยการสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างาน ที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้นมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจในการบริหารงาน ได้ดังนี้

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 125 - 126) ได้กล่าวถึงประโยชน์การจูงใจในการบริหารงานไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร และหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริม และเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี ดังที่ว่า พลั สงมสุส สามัคคี

3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ตลอดจนดีเหตุและอันตราายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กรเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน และองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจ ในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. การจงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2540 : 221) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อคนงานในฐานะสิ่งมีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะสร้างความพอใจให้แก่พนักงาน และสร้างความสำเร็จทั้งในความต้องการของพนักงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

จากข้อความดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่าการจงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ หรือการจงใจแบบนิเสธอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจงใจที่ดี และไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัย ในอันที่จะก่อให้เกิดการจงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการจงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดนอกจากจะทำให้การจงใจไม่ได้ผลแล้วขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังถูกทำลายซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการหนึ่ง

กิตติมา ปรีดีดิลก (2529 : 174) กล่าวว่า ประโยชน์ของแรงจงใจ มีดังนี้

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจในการทำงาน

แรงจงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กร ผู้บริหารจึงควรศึกษาปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดการจงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและพยายามสร้างเทคนิคการจงใจให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ตอบสนองถึงจงใจนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่นำมาทำการศึกษาในครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก

เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 71 - 79) ได้สรุปว่า ความพอใจในการทำงานเกิดจาก 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบด้านปัจจัยจำ (Hygiene Factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการจูงใจ (Motivation Factors) หรือองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) แรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 พวก คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวมนุษย์ในแต่ละคน ได้แก่ ความทะเยอทะยานในการที่จะให้ได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นมีความสนใจเมื่อได้รับมอบหมายงานที่ถูกต้องหรือมีงานใหม่ ๆ ให้ทำมีความหวังเมื่อปฏิบัติงานเต็มที่แล้วจะได้รับคำชมเชยหรือมีบำเหน็จรางวัล เป็นต้น

สำหรับแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอก ได้แก่ สถานที่ทำงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความอิสระในการทำงาน ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น คำคำเหนี่ยมนผู้ร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่การงานและความสะดวกสบาย

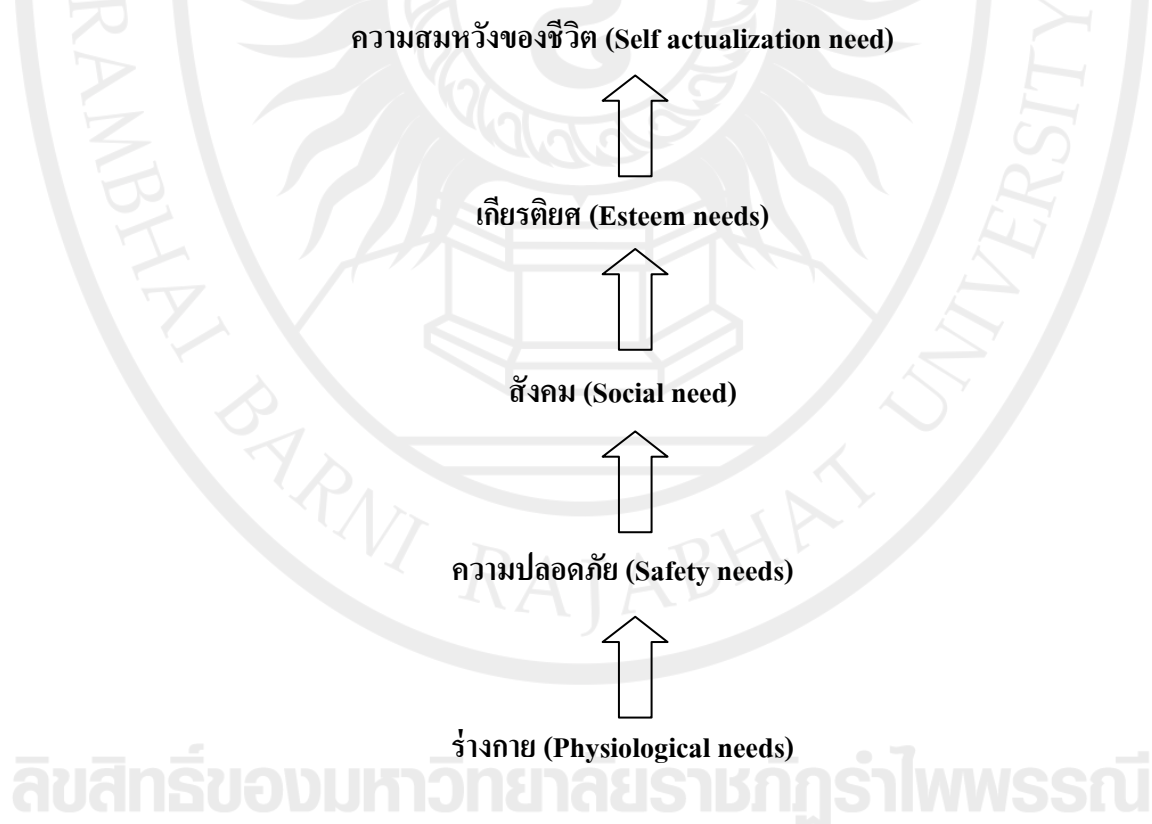
2. องค์ประกอบด้านปัจจัยจำ (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) การนิเทศงาน (Supervision) เงินเดือน (Salary) สภาวะการทำงาน (Working Condition) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) ผู้บริหารส่วนมากมักให้ความสำคัญด้านปัจจัยภายนอกนี้ เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่าผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงานหรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังนี้เป็นการแก้ไขให้เกิดความพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้เป็นการจูงใจในการทำงานดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของคนงานจะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงานได้ดีกว่าที่จะให้ทำงานในตำแหน่งเดิม แต่เพิ่มเงินเดือนให้แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องพยายามรักษาปัจจัยจำให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานสำหรับการนำ

ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กไปประยุกต์นั้น จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งสองด้านควบคู่กันไป องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย

จากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์กผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้ทั้งองค์ประกอบด้านการจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบด้านปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) โดยจำแนกได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ประการตามลำดับคือ ดังภาพประกอบ 2 มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 52)



ภาพประกอบ 2 ลำดับความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 20

มาสโลว์เชื่อว่า บุคคลมีความต้องการเป็นขั้น ๆ ตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ต้องการอากาศ น้ำ อาหาร และความต้องการทางเพศ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคง (Safety Needs) ได้แก่ ต้องการความปลอดภัยปราศจากความกลัว และการถูกคุกคามต่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ต้องการความรักความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ได้แก่ ต้องการการเคารพ

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self Actualization Needs) ได้แก่ ความสำเร็จที่มุ่งหวัง และการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Acquired - needs Theory)

แอทกินสัน (Atkinson, 1964 : 30) ให้ความเห็นว่า คนที่สุขภาพสมบูรณ์เป็นผู้มีพลัง พลังนี้จะถูกปล่อยและใช้ออกมาขึ้นอยู่กับความรุนแรงของความต้องการตามสถานการณ์และโอกาส ความพยายามต่าง ๆ ของคน มีเป้าหมายบางอย่าง ซึ่งมีผลมาจากแรงจูงใจความคาดหวังถึงความสำเร็จ และคุณค่าของสิ่งจูงใจที่ติดอยู่กับเป้าหมาย แอทกินสันยังเสนอแบบจำลองที่เน้นความแตกต่างของบุคคล คือ มีความต้องการความสำเร็จ ต้องการอำนาจและต้องการทางสังคมจะถูกปล่อยออกมามาก กล่าวว่ามี ความพอใจในการทำงานจะมีมาก แต่ถ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมไม่เป็นมิตร หรือทำงานตามลำพังแล้ว ความต้องการทางสังคมจะน้อยลง จากการวิจัยของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1964 : 26 ; อ้างถึงใน Atkinson, 1964 : 30) ค้นพบว่า ความต้องการความสำเร็จความสามารถกระตุ้นได้โดยการอบรม โดยจัดหาเทคนิคการอบรมที่เหมาะสมจะเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ และพบว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะหลายอย่าง คือ ต้องการความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา มีการกำหนดเป้าหมายสำหรับตนเองที่ไม่ยุ่งยากมากเกินไป และการคำนึงถึงความเสี่ยง และการให้ความสำคัญสูงกับข้อมูลย้อนกลับว่าจะปฏิบัติได้ดีเพียงใดโดยสรุปการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะอ้างอิงทั้งทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์ก และทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแอทกินสัน โดยทั้ง 3 ทฤษฎีจะกล่าวถึงพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการของมนุษย์ จิตวิทยาของมนุษย์ซึ่งล้วนแต่มีส่วนในการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Theory X and Y of McGregor)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 20) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ในทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ ไม่มีคนใดอยากทำงานหรือต้องการทำงานมากกว่าที่ตนเองจำเป็นต้องทำ และไม่ต้องการความรับผิดชอบมากกว่าที่จำเป็นต้องมี

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ ทุกคนที่มีหน้าที่การทำงานและความรับผิดชอบต่างระดับกัน จะต้องทำงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ได้ผลงานที่ดีและเป็นที่พอใจ คือ พอใจในงานเมื่องานสำเร็จแล้วสุขใจ ผลคือ การสั่งงานและความเข้มงวดกวดขัน กลายเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นทุกคนในองค์กรจะถูกฝ่ายบริหารมองในแง่ดี แต่จะมีบางคนที่บกพร่องและไม่พยายาม

สำหรับทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ แตกต่างจากทฤษฎีอื่น ๆ เนื่องจากเป็นการกล่าวถึงฐานคติของผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าเห็นตามทฤษฎี X ผู้บังคับบัญชาอาจใช้อำนาจที่เข้มงวดในการปกครอง การควบคุมอาจใช้การลงโทษขณะเดียวกัน ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นตามทฤษฎี Y ก็จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างอิสระ ตามตาราง 1

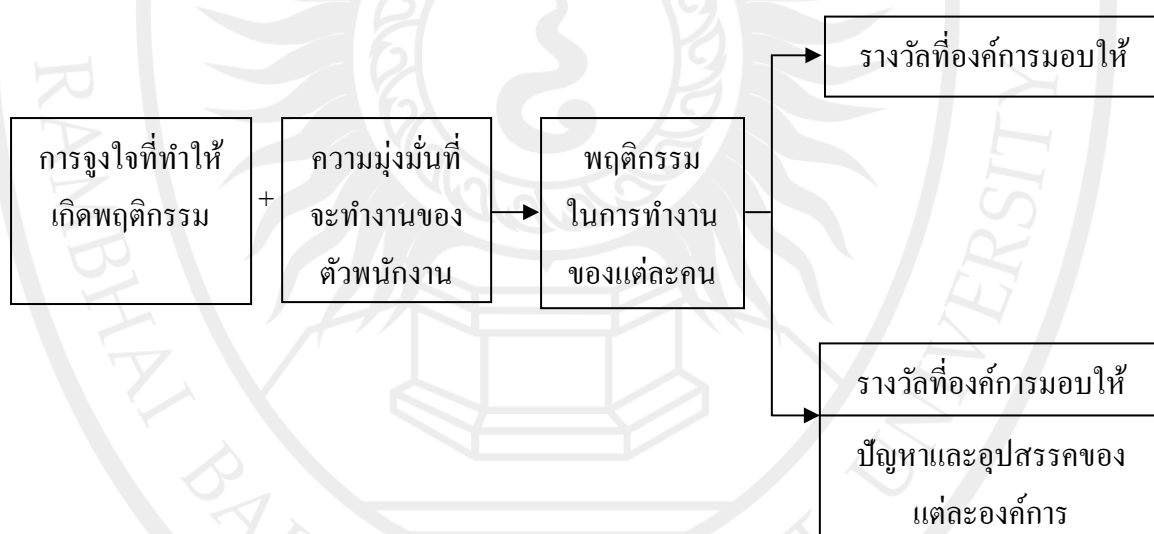
ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎี X และ Y ของ McGregor

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนทั่วไปไม่ชอบทำงาน จะหลีกเลี่ยงเท่าที่จะทำได้	1. งานเป็นสิ่งที่ธรรมชาติสามัญเช่นเดียวกับการเล่นพนันหรือการพักผ่อน
2. ปกติคนจะขาดความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยจะเฝ้าหาความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด	2. จริง ๆ แล้วคนไม่เกียจคร้านแต่ที่เกียจคร้านเพราะผลของประสบการณ์ที่เขาได้รับ
3. ธรรมชาติคนโดยทั่วไปสมควรต้องควบคุมอยู่เสมอ และบางครั้งต้องมีการลงโทษกันบ้างเพื่อให้ทำงาน	3. คนโดยทั่วไปจะทำการใดได้ด้วยตนเองและสามารถควบคุมตนเองเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่พวกเขาได้รับมอบหมายให้ทำ
	4. ทุกคนต่างมีศักยภาพภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม บางประการที่พวกเขาพยายามเรียนรู้ เพื่อยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ พวกเขา มีมโนคติ มีความคิดใฝ่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้
*สมมติฐานนี้ บทบาทของผู้บริหารจึงต้องกำกับดูแลควบคุมพนักงานอยู่เสมอ	* สมมติฐานนี้ บทบาทของผู้บริหารจึงต้องพัฒนาศักยภาพของพนักงานและช่วยพวกเขาให้ได้ศักยภาพทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรของหน่วยงานและงานของเขาเอง

ทฤษฎีความคาดหวังและเส้นทางสู่เป้าหมาย (Expectancy and Path-goal Theory)

วรูม (Vroom, 1978 : 30 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา, 2545 : 25) เป็นทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ โดยมุ่งเน้นที่การสร้างภาวะจูงใจด้วยปัจจัย 3 ประการ ที่กำหนดพฤติกรรมของพนักงาน คือ

1. ขึ้นอยู่กับคุณค่าของสิ่งล่อใจที่มีต่อพนักงานโดยตรง คือ มีความสำคัญยิ่งต่อเขาและจะได้มาด้วยการทำงานนั้น เช่น การประกาศเกียรติคุณ การได้รับเบี้ยขยัน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
2. พนักงานคิดว่าจะได้รับสิ่งที่พอใจโดยปฏิบัติตามวิธีทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ซึ่งสิ่งล่อใจนั้นผู้บริหารเป็นผู้กำหนด เช่น การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส และค่าล่วงเวลา เป็นต้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งจูงใจกับการปฏิบัติงานที่จำเป็น
3. ความมุ่งมั่นพยายามที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ มีเป้าหมายชีวิตและงานกับสิ่งจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและวิถีทาง (Path) หรือวิธีการไปสู่เป้าหมาย (Goal) ภายใต้วินิจฉัยของตัวพนักงานนั้น ๆ เอง



ภาพประกอบ 3 แสดงทฤษฎีความคาดหวังและเส้นทางสู่เป้าหมายของวรูม

ที่มา : บรรยงค์ โตจินดา, 2545 : 25

สรุปทฤษฎีความคาดหวังและเส้นทางสู่เป้าหมายนี้ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจพนักงานให้ได้ว่า พวกเขาคิดอะไรอยู่ มีวิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมายของพวกเขาแต่ละคนอย่างไร และที่สำคัญคืออะไรเป็นสิ่งที่ทำให้พวกเขาพอใจ (Satisfier) พวกเขาเชื่อในวิธีปฏิบัติตนที่จะนำสิ่งพอใจมาให้พวกเขาได้

ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่กำหนดให้ท้องถิ่นได้มีการดำเนินการบริหารจัดการตามเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อารยา เดชกิมล (2546 : 1) ได้สรุปถึงการปกครองส่วนท้องถิ่นว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเอง โดยให้มีหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร พัฒนาการบริหารประชาชนในเขตพื้นที่ มีอำนาจในการกำหนดนโยบายตัดสินใจ และดำเนินการภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนดและอยู่ในความดูแลของรัฐบาล

วุฒิสาร ตันไชย (2547 : 1) ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นว่า หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง ประการสำคัญขององค์กรมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา ตัดสินใจ การตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริการสาธารณะต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงาน แต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547 : 22) ให้ความหมายของปกครองส่วนท้องถิ่นว่า หมายถึง การปกครองซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครองและบริหารกิจการงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในขอบเขตอำนาจหน้าที่ และพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมายโดยมีความเป็นอิสระตามสมควร ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของราชการส่วนกลางเพราะราชการส่วนกลางเป็นเพียงหน่วยคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อย หรืออีกนัยหนึ่งคือ การกระจายอำนาจของส่วนราชการกลางเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นอิสระต่างจากการปกครองของราชการส่วนกลางที่ให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง

ลิขิต ชีรเวทิน (2548 : 36) ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าเป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระและได้รับอำนาจโดยอิสระ โดยความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองส่วนท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

โกวิท พวงงาม (2550 : 13) ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นว่า หมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีพื้นที่อาณาเขตของตนเองมีประชากรและมีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การกระจายอำนาจการปกครองของรัฐบาลกลาง ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการปกครอง และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนนั้น ๆ มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และการดำเนินการภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย โดยรัฐบาลกลางซึ่งจะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้ และต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐบาลกลาง

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

พิธีสิทธิ์ คำนวนลศิลป์ (2543 : 95) การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญหลายประการดังต่อไปนี้

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยให้การแก้ไขปัญหาการปกครองสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง เพราะประชาชนรู้ปัญหา และเป็นผู้แก้ปัญหที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และการแก้ปัญหานั้นย่อมได้ผลเพราะประชาชนรู้ปัญหาดีกว่าบุคคลอื่นเนื่องจากใกล้ชิดเหตุการณ์นั้น
2. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเองเท่ากับเป็นการฝึกฝนให้รู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองระดับชาติซึ่งอำนวยการพัฒนาการทางการเมืองไปในตัว
3. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองตนเอง
4. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ด้านการเงินและกำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลไปได้ส่วนหนึ่ง
5. การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานมีประสิทธิภาพจะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพและมีส่วนได้เสีย ความสำนึกเช่นนี้จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบให้แก่ประเทศชาติเป็นส่วนร่วม

สมศักดิ์ พรหมเคื้อ (2551 : 16) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นว่าเป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนประชาชนให้รู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนได้เสียในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นของตนเอง การมีส่วนร่วม

ของประชาชนในการปกครองและควบคุมการปกครอง การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง ความสำคัญนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่น ทั้งทางการเมืองและทางการบริหารให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสปกครองตนเองและดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยมีผู้บริหารท้องถิ่น และสภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้น มีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

แนวคิดด้านการกระจายอำนาจการปกครอง

โกวิท พงงาม (2550 : 29) กล่าวว่า คำว่าการกระจายอำนาจ หรือการกระจายอำนาจทางการเมือง ตรงกับคำในภาษาอังกฤษ Decentralization เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการปกครองประเทศ กล่าวคือ การที่รัฐบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการปกครองประเทศจำเป็นต้องใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นจำนวนมาก ต้องดูแลให้ทั่วถึง สร้างสรรค์ความเจริญให้กับชุมชน และท้องถิ่นต่าง ๆ แต่เนื่องจากรัฐมีพื้นที่กว้างขวาง การดูแลไม่ทั่วถึง การพัฒนามีความล่าช้า ไม่สามารถ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเมืองการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลจึงต้องแบ่งเบาระยะของตนเอง โดยการสร้างกลไกหรือหน่วยการปกครองให้กระจายไปตามชุมชนต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพื่อดำเนินการปกครองให้ทั่วถึงและเกิดผลดีต่อประชาชน การแบ่งเบาระยะดังกล่าวเป็นเหตุให้เกิดรูปแบบหรือวิธีการในทางการเมืองการปกครองขึ้น เรียกว่า “การกระจายอำนาจหรือการกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครอง”

โกวิท พงงาม (2550 : 26) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครองพิจารณาได้เป็น 2 วิธี คือ

1. การแบ่งอำนาจทางการเมืองการปกครอง (Decentralization) เป็นวิธีการเบื้องต้นของการกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครอง โดยยังมีการสงวนอำนาจรัฐบาลกลางอยู่กระจายอำนาจหรือแบ่งอำนาจเฉพาะการบริหารเท่านั้น (Administrative Decentralization) เช่น การมอบอำนาจในการใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจ (Discretionary Power) จากรัฐบาลกลางไปให้เจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคหรือเขตพื้นที่ต่าง ๆ ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล การแบ่งอำนาจทางการเมืองการปกครองดังกล่าวเจ้าหน้าที่ที่ไปประจำอยู่ ณ เขตพื้นที่ต่าง ๆ ก็คือ ข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งและถูกควบคุมให้อยู่ภายใต้อำนาจของรัฐบาลนั่นเอง นอกจากนั้นในการบริหารหรือดำเนินการที่เป็นการบริหารตามนโยบายหรือตามคำสั่งของรัฐบาลกลางโดยรัฐบาลกลางเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งและจัดสรรงบประมาณ การแบ่งอำนาจทางการเมืองการปกครองตามที่กล่าว จะเกิดระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นได้เหมือนกัน

แต่เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เรียกว่า Local State Government หรืออาจเรียกว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยราชการ เช่น รูปแบบการปกครองจังหวัด อำเภอ ของประเทศไทยในปัจจุบัน

2. การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง (Devolution) เป็นขั้นตอนของการกระจายอำนาจทางการเมืองหรือที่เรียกกันว่า Decentralization ซึ่งเพ่งเล็งถึงการมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ปกครองตนเองอย่างแท้จริง เป็นระบบการกระจายอำนาจการบริหาร (Administrative Decentralization) และการบริหารกระจายอำนาจทางการเมือง (Political Decentralization) การกระจายอำนาจในลักษณะดังกล่าวนี้ เป็นการให้อำนาจแก่ประชาชนเลือกตั้งตัวแทนเข้าไปปกครอง มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย อำนาจในการเก็บรายได้และอำนาจในการออกกฎหมายบังคับของท้องถิ่น เป็นต้น ซึ่งนับเป็นการกระจายอำนาจที่มุ่งประสงค์จะให้ประชาชนมีบทบาทในการปกครองตนเองอย่างแท้จริง และหลักการมอบอำนาจ (Devolution) เช่นนี้ จะเกิดระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เรียกว่า (Local Self Government) หรือที่เรียกว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยประชาชน การปกครองส่วนท้องถิ่นในลักษณะที่กล่าวนี้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

ลิขิต ชีรเวทิน (2548 : 31) ได้ให้ความหมายสำคัญกับการกระจายอำนาจ โดยกล่าวไว้ว่า การกระจายอำนาจทางการเมืองมีความสำคัญทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยสรุปไว้ 2 ประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้

การกระจายอำนาจ เป็นรากแก้วของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยเนื่องด้วยประชาธิปไตยต้องประกอบด้วยโครงสร้างส่วนบน คือ ระดับชาติ และโครงสร้างส่วนล่าง คือ ระดับท้องถิ่น การปกครองตนเองในรากฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

การกระจายอำนาจมีความสำคัญในทางเศรษฐกิจและสังคม ในด้านการพัฒนาชนบท โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

สรุป การกระจายอำนาจ หมายถึง การกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครอง ได้แก่ ประชาชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการปกครองให้ทั่วถึงและเกิดผลดีแก่ประชาชน เป็นการแบ่งเบาภาระการปกครองของรัฐบาลกลาง

บริบทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย เทศบาลจำนวน 6 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 7 แห่ง จำนวนประชากร 692 คน

1. เทศบาลเมืองท่าใหม่	จำนวน	143 คน
2. เทศบาลตำบลเนินสูง	จำนวน	83 คน
3. เทศบาลตำบลหนองคล้า	จำนวน	83 คน
4. เทศบาลตำบลเขาบายศรี	จำนวน	48 คน
5. เทศบาลตำบลเขาหัว-พลอยแหวน	จำนวน	33 คน
6. เทศบาลตำบลสองพี่น้อง	จำนวน	44 คน
7. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว	จำนวน	32 คน
8. องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเง้า	จำนวน	53 คน
9. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด	จำนวน	44 คน
10. องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน	จำนวน	34 คน
11. องค์การบริหารส่วนตำบลสิพยา-บ่อพุ	จำนวน	25 คน
12. องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง	จำนวน	34 คน
13. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเบญจา	จำนวน	36 คน

1. รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 รูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ

การปกครองท้องถิ่นไทยในปัจจุบันแบ่งออกเป็น

1. รูปแบบทั่วไป ได้แก่

- 1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)
- 1.2 เทศบาล
- 1.3 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

2. รูปแบบพิเศษ ได้แก่

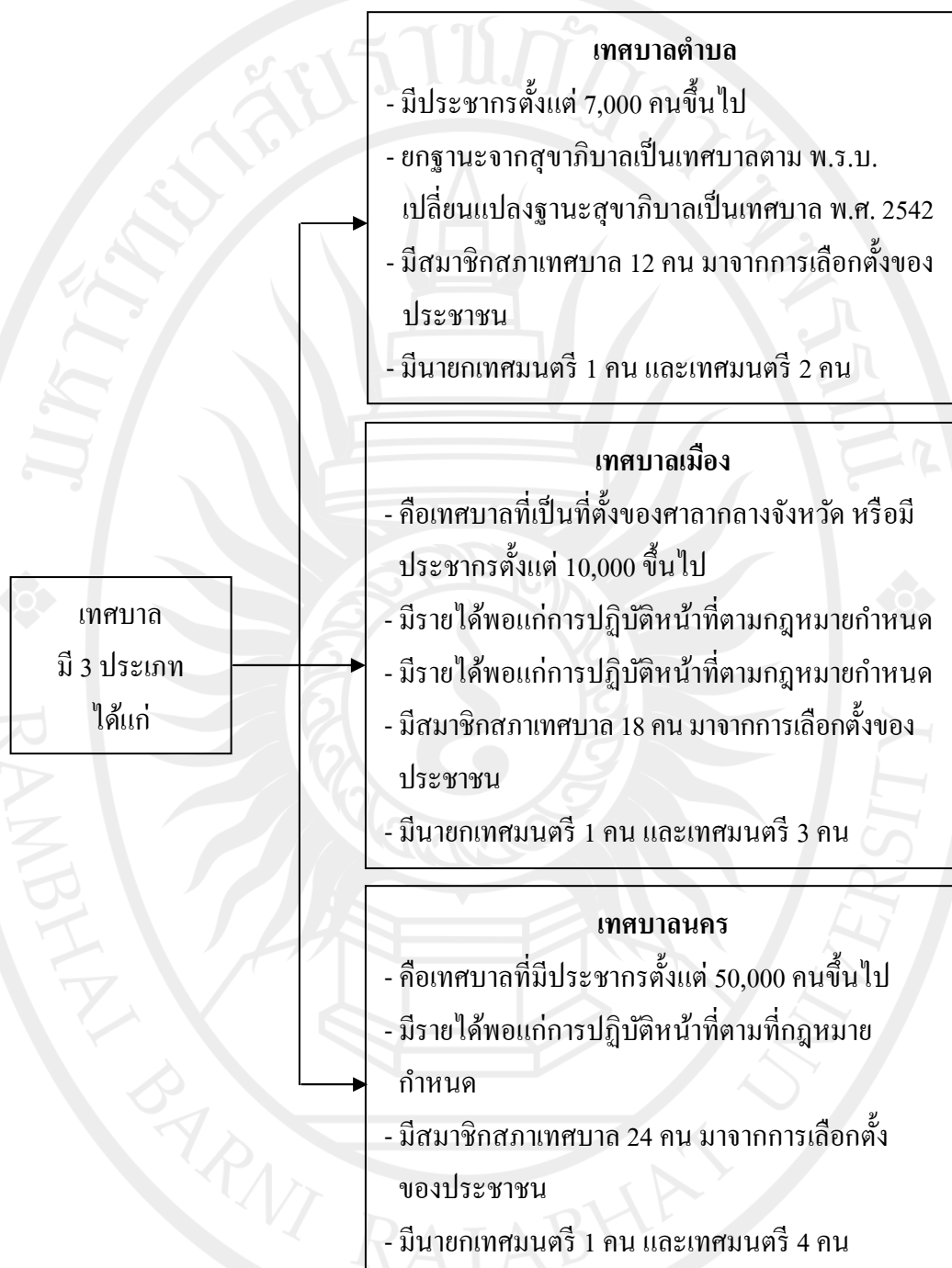
- 2.1 กรุงเทพมหานคร (กทม.)
- 2.2 เมืองพัทยา

2. เทศบาล เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 11 พ.ศ. 2543

การกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาจัดตั้งเป็นเทศบาล ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

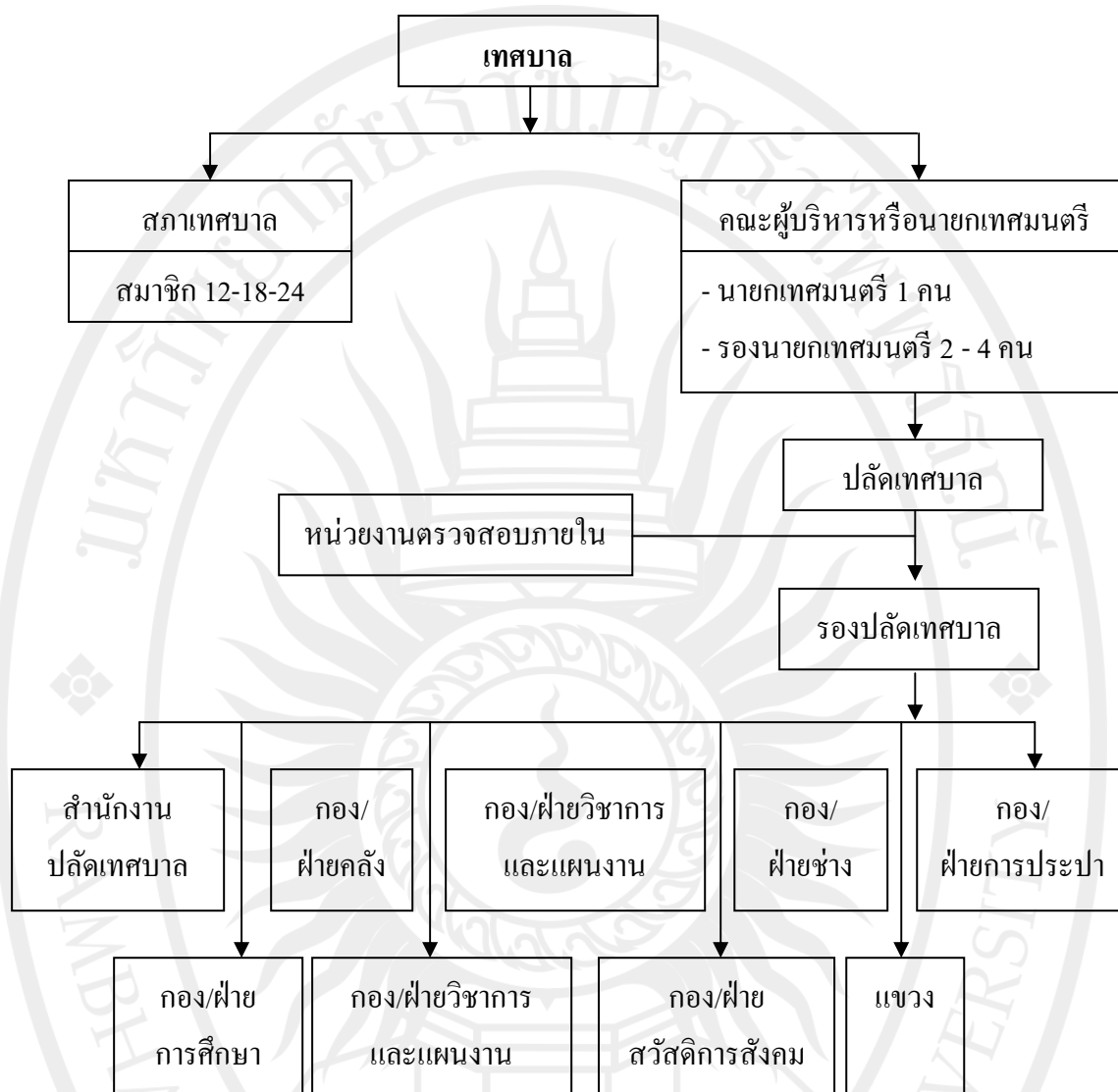
1. จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น
2. ความเจริญทางเศรษฐกิจ โดยพิจารณาจากการเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนดและงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินการของท้องถิ่น

3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่า จะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็ว



ภาพประกอบ 4 ประเภทเทศบาลและเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลรวมทั้งสมาชิก และผู้บริหารเทศบาล

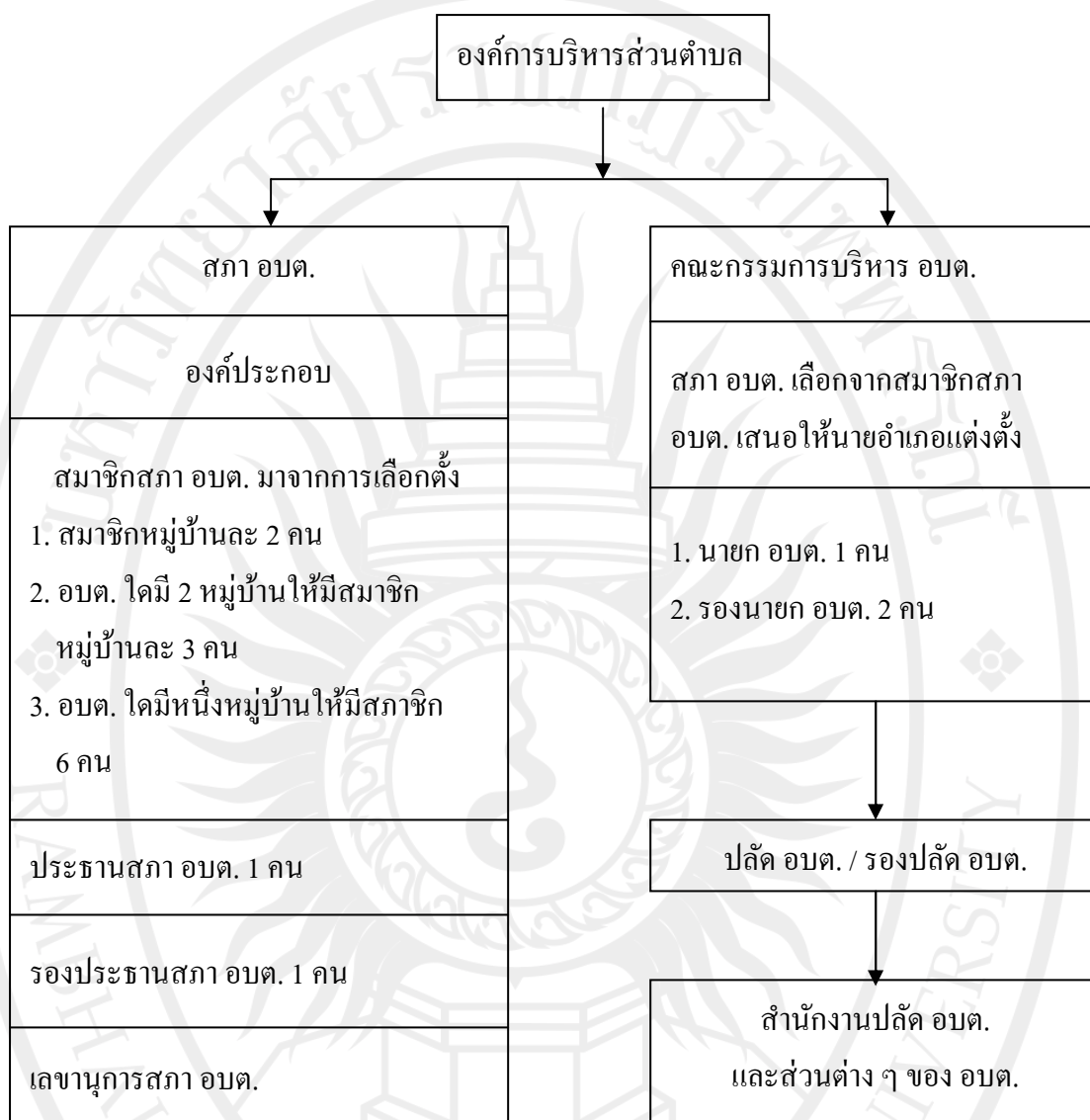
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2545 : 12



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างของเทศบาล

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2545 : 13

3. องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งได้บัญญัติให้สภาตำบลที่มีรายได้เฉลี่ย 3 ปีซ้อนหลังเกิน 150,000 บาท ให้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของราษฎรในเขตหมู่บ้าน ๆ ละ 2 คน และคณะกรรมการบริหารมาจากมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกสมาชิกคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการบริหาร และสมาชิกอีก 2 คน เป็นกรรมการบริหาร



ภาพประกอบ 6 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2545 : 14

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา ความหมาย แนวคิดกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ แนวคิดเกี่ยวกับประเภท และปัจจัยของแรงจูงใจ ความสำคัญ ประโยชน์ของแรงจูงใจ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของแรงจูงใจแล้ว มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยผู้ทำการวิจัยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

งานวิจัยต่างประเทศ

มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันระดับอุดมศึกษาของต่างประเทศ ดังนี้

แจ็กสัน และเบวิน (Jackson. 1975 : 7560-A ; อ้างถึงใน กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. 2541 : 59) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในผู้บริหารระดับกลาง และเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของผู้บริหารระดับกลางกับระดับที่สูงกว่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 337 คน ผลของการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง มีความพอใจในปัจจัยจูงใจอันได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มากกว่าปัจจัยค่าเงิน

จอห์นตัน และเบวิน (Johnston and Bavin. 1973 : 136 - 141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก โดยศึกษากับประชากร จำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่งในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถาม และผลการศึกษารูปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานและสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานมากที่สุดคือสภาพการทำงานและการนิเทศงาน

ซูซานเน (Suzanne. 1986 : unpagged) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโดย พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียง ภาคกลางและภาคตะวันตก รัฐเทนเนสซี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหารที่มีความแตกต่างกัน ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับ ที่มีความแตกต่างกัน ขวัญในการปฏิบัติงานของครูชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกันยกเว้น ในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ จำนวนชั่วโมงที่สอน ครูชายมีความคิดเห็นทางด้านบวกมากกว่าครูหญิงขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ไม่มีความแตกต่างกัน

จาง (Jang. 1994 : unpagged) ได้ศึกษาถึงเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ในเมืองซุงนัม ประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน โดยผลการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยพบว่า อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ชาย และพบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก

เบอร์เทธ (Berteth. 2001 : 629-A) ได้วิจัยเรื่องขวัญของครูในโรงเรียนระดับอำเภอ ในนอร์ทดาโกตา ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 545 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเงินเดือนต่ำ มีขวัญสูงกว่าครูที่มีเงินเดือนสูง ด้านความพึงพอใจในการสอนครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในอัตราสูง มีขวัญสูงกว่าครูที่มีเงินเดือนเพิ่มในอัตราต่ำ ครูที่มีอายุต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ครูหญิงมีขวัญดีกว่าครูชายในด้านสัมพันธภาพกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในการสอน สถานภาพในสังคม การให้บริการทางการศึกษาแก่ชุมชน ครูที่มีประสบการณ์มากมีขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยในด้านสัมพันธภาพกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในการสอน การให้บริการทางการศึกษาแก่ชุมชนและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียน ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีขวัญสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กในด้านความพึงพอใจในการสอน สถานภาพในสังคมและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียน

เชส (Chase. 2001 : 47 - 54) ได้ศึกษาความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตน อายุ และเพศของนักเรียน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตน ในอนาคต และการอ้างสาเหตุของความล้มเหลว กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่มีอายุระหว่าง 8 - 14 ปี จำนวน 289 คนพบว่า นักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง จะอ้างสาเหตุของความล้มเหลวว่าเป็นเพราะขาดความพยายาม ในขณะที่นักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ มีการอ้างสาเหตุของความล้มเหลวว่าเป็นเพราะขาดความสามารถ

เคลเมนต์ (Clement. 2003 : 2567-A) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำกั้นกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต โดยการใช้แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาจำนวน 156 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครอง บังคับบัญชา โอกาสในความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และเรื่องทั่วๆ ไป ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำกั้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ความสัมพันธ์ของปัจจัยก้ำกั้นกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าปัจจัยจูงใจในด้านค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชายไม่พึงพอใจในเรื่องโอกาสความก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงไม่พึงพอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยในประเทศ

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน ได้ศึกษาถึงสถานภาพส่วนตัวของวิศวกร สภาพทั่วไปของวิศวกร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสร้างขึ้นตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำกั้น

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงมีระดับมาก คือ ความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม และยังพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานและมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่กำหนดไว้ 5 ชั้น จากทฤษฎีทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับ การตอบสนองความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีระดับขั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน อีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย

นิกร ดุคสุกแก้ว (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป และไม่เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในปัจจัยด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน

ชนิษฐา วัฒนโฬารนนท์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานรวม 9 ด้าน ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาด้านพึงพอใจในหน้าที่มีขวัญและกำลังใจสูง ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขวัญและกำลังใจสูง สำหรับด้านความเสมอภาคในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจปานกลาง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจสูง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีพบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา ความเสมอภาคในหน่วยงานความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมทรง ทิตธรรมทิพย์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก

มณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สรรพากรพื้นที่สาขา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม มี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 1- 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานโดยรวมให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ในรายละเอียดของของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ชนัญธิดา ประโยชริศ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุด ด้านความสำเร็จของงาน

2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 2 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะของงาน บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700 - 6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361 - 10,000 บาท และ 10,001 บาท ขึ้นไป

3.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 4,700 - 6,360 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ 6,361 - 10,000 บาท และ 10,001 บาท ขึ้นไป

3.3 ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่ จังหวัดมหาสารคามที่สำคัญที่สุด ได้แก่ นักการเมืองก้าวก่ายการปฏิบัติงานของพนักงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาบ่อยเกินไป การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมากเกินไป ขาดผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดแผนงานที่ปฏิบัติตามหลักวิชาการ นโยบายการบริหารขาดความชัดเจน ขาดการทำงานที่เป็นทีม มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สถานที่ปฏิบัติงานไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรน้อยเกินไป และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่พอเพียงในการปฏิบัติงาน

สิริน สุริยวงศ์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ พบว่า

1. ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ถ้าองค์การหาทางตอบสนองให้บุคลากรได้รับปัจจัยจูงใจมากเท่าใดจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงมากขึ้นเท่านั้น และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในระดับต่ำ และถ้าองค์การเพิ่มปัจจัยจูงใจให้บุคลากรมากขึ้นจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงประเภทบุคลากรคือ ลูกจ้างและพนักงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การสวนพฤกษศาสตร์นั้น มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่มีบางปัจจัย เช่น ค่าตอบแทน นโยบายที่มีความพึงพอใจในระดับที่ไม่สูง

คันสร แสงศรีจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือ จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู ได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนในปัจจัย

การบำรุงรักษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กัญญา รัชฎาหาร (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า

1. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร และด้านการยอมรับนับถือ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความแตกต่างกันของระดับการศึกษา ประเภทพนักงานระดับตำแหน่ง รายได้ และอายุการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

2.1 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มประเภทพนักงาน คือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มระดับตำแหน่ง คือ ระดับ 1 - 2 ระดับ 3 - 5 และระดับ 6 ขึ้นไป โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มรายได้ คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 - 15,000 บาท และ 15,001 บาท ขึ้นไป โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มอายุการทำงาน คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5 ปี - 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า ในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพนั้น ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ หรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยใดเพียงปัจจัยเดียว แต่จะเกิดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการประกอบรวมกัน ตามที่ได้มีผู้ศึกษาวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ใช้เป็นแนวศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์เกอร์ ซึ่งมีปัจจัยทั้ง 11 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่วนสถานภาพส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้นำมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การประมวลผลข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย เทศบาลจำนวน 6 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 7 แห่ง จำนวน 692 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

2. การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ลำดับที่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	เทศบาลเมืองท่าใหม่	143	49
2.	เทศบาลตำบลเนินสูง	83	31
3.	เทศบาลตำบลหนองคล้า	83	31
4.	เทศบาลตำบลเขาบายศรี	48	18
5.	เทศบาลตำบลเขาวิ้ว-พลอยแหวน	33	12
6.	เทศบาลตำบลสองพี่น้อง	44	16
7.	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว	32	14
8.	องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเจ้า	53	20
9.	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด	44	16
10.	องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน	34	12
11.	องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ	25	9
12.	องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง	34	12
13.	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเบญจา	36	13
รวม		692	253

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี ข้อมูลปี 2556. 2556 : 11 - 13

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกลุ่มตัวอย่างโดยมีโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์

ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่าด้วยมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ตามความคิดเห็นของผู้ตอบ ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
4	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
3	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
2	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และนำมาสร้างเป็นร่างแบบสอบถาม
2. นำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหา (Validity)
3. ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามตามอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ
4. การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ดำเนินการแก้ไขแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของยุทธ ไกรวรรณ (2543 : 123) แปลความหมายของคะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องและตรงกับนิยามปฏิบัติ
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องและตรงกับนิยามปฏิบัติ
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง และตรงกับนิยามปฏิบัติ

โดยคัดเลือกเฉพาะข้อความที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่าน้อยกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยได้ตัดไป 2 ข้อ คือ ข้อ 24 และข้อ 30

5. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเนื้อหา และภาษาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 30 คน หลังจากนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการทดลองใช้ทุกฉบับ มาวิเคราะห์ค่าได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงนายกองค์การบริหารส่วนเทศบาล/ตำบล เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยตรง ตามจำนวนที่กำหนด
3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืน เพื่อทำการตรวจสอบและแยกเฉพาะฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามได้แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 253 ชุด มาทำการวิเคราะห์ และตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. การลงรหัสข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบที่ตรวจสอบข้อมูลแล้วมากำหนดใส่รหัส
3. การวิเคราะห์ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยคำตอบแต่ละข้อมีค่าคะแนน 5 4 3 2 1 และการจัดสภาพปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งช่วงสภาพปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ประคอง กรรณสูต. 2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
2.50 - 3.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1.00 - 1.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่าที แบบเป็นอิสระต่อกัน (t - test : Independent)

6. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน ใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยเครื่องมือคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐาน โดยใช้

- 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ
- 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้รวมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดง

การกระจายของข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้

- 2.1 การทดสอบค่าที แบบเป็นอิสระต่อกัน (t - test : Independent)
- 2.2 ทดสอบสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)
- 2.3 หาความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติทดสอบด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนของพนักงานองค์กรปกครองส่วนตำบล
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t – test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
2.50 - 3.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1.00 - 1.49	เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 253 คน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ทำงาน ผลปรากฏตามตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 253)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	78	30.80
หญิง	175	69.20
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	53	20.90
30 ปี - 40 ปี	133	52.60
41 ปี - 50 ปี	55	21.70
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	12	4.70

ตาราง 3 (ต่อ)

(n = 253)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	121	47.80
สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน	108	42.70
หม้ายหรือหย่าร้าง	17	6.70
สมรสแล้วแยกกันอยู่	7	2.80
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	4	1.60
มัธยมศึกษา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	29	11.50
อนุปริญญา	29	11.50
ปริญญาตรี	156	61.70
สูงกว่าปริญญาตรี	35	13.80
ตำแหน่ง		
พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล	139	54.90
ลูกจ้างประจำ	16	6.30
พนักงานจ้างตามภารกิจ	67	26.50
พนักงานจ้างทั่วไป	31	12.30
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	60	23.70
10,000 - 15000 บาท	90	35.60
15,001 - 20,000 บาท	68	26.90
20,001 บาทขึ้นไป	35	13.80
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	65	25.70
5 ปี - 10 ปี	126	49.80
11 ปี - 15 ปี	28	11.10
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	34	13.40

ตาราง 3 (ต่อ)

(n = 253)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานที่ทำงานอยู่ในเขตพื้นที่		
เทศบาลเมืองท่าใหม่	49	19.40
เทศบาลตำบลเนินสูง	31	12.30
เทศบาลตำบลหนองคล้า	31	12.30
เทศบาลตำบลเขาบายศรี	18	7.10
เทศบาลตำบลเขาวัว-พลอยแหวน	12	4.70
เทศบาลตำบลสองพี่น้อง	16	6.30
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว	14	5.50
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเง้า	20	7.90
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด	16	6.30
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน	12	4.70
องค์การบริหารส่วนตำบลสิพยา-บ่อพุ	9	3.60
องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง	12	4.70
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเบญจา	13	5.10

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์แสดงว่า

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.20 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.80

อายุ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30 ปี - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.60 รองลงมา อายุระหว่าง 41 ปี - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.70 และต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.90 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่โสด คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมา สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 42.70 และหม้ายหรือหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 6.70 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.70 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.80 และมัธยมศึกษา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ กับอนุปริญญาเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ตามลำดับ

ตำแหน่ง ส่วนใหญ่พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล คิดเป็นร้อยละ 54.90 รองลงมา พนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 26.50 และมีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

รายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.60 รองลงมา มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.90 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.70 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ 5 ปี - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.80 รองลงมา ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.70 และมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.40 ตามลำดับ

สถานที่ทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในเขตเทศบาลเมืองท่าใหม่ คิดเป็นร้อยละ 19.40 รองลงมา เทศบาลตำบลเนินสูง และเทศบาลตำบลหนองคล้า เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามตาราง 4 - 15

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.87	0.66	มาก
2. มีความพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ	3.79	0.75	มาก
3. หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม	3.89	0.83	มาก
4. การบริหารงานในหน่วยงานมีระบบแบบแผน ที่ชัดเจน	3.81	0.80	มาก
5. มีความตั้งใจและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	4.16	0.73	มาก
รวม	3.90	0.75	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ มีความตั้งใจและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.16$) หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.89$) และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการนิเทศงาน และการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน สามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	3.90	0.77	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	3.91	0.85	มาก
3. ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.89	0.90	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	3.75	0.88	มาก
5. บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง	3.65	0.92	มาก
รวม	3.82	0.86	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.91$) ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน สามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำ

แนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.90$) และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอที่จะช่วยให้การดำรงชีวิตดีขึ้น	3.45	0.91	ปานกลาง
2. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.49	0.91	ปานกลาง
3. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.35	1.59	ปานกลาง
4. หน่วยงานได้ให้สวัสดิการและผลประโยชน์ เช่น ค่าที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรตามสิทธิที่พึงได้รับ	3.77	0.98	มาก
5. สวัสดิการปกติที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว	3.51	0.91	มาก
รวม	3.51	1.06	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ หน่วยงานได้ให้สวัสดิการและผลประโยชน์ เช่น ค่าที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ตามสิทธิที่พึงได้รับ ($\bar{X} = 3.77$) สวัสดิการปกติที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว ($\bar{X} = 3.51$) เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ($\bar{X} = 3.49$)

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	3.82	0.80	มาก
2. มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะ สังสรรค์ นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน	3.49	0.88	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	3.61	0.81	มาก
4. สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่มีปัญหาด้านการงาน	3.79	0.76	มาก
5. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	2.64	มาก
รวม	3.73	1.17	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.98$) เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.82$) และสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ปัญหาการงาน ($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน มีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอสอดคล้องกับปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง	3.39	0.93	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.57	0.83	มาก
3. หน่วยงานมีอาคารสถานที่ มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.71	0.95	มาก
4. หน่วยงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม ฯ	3.80	0.82	มาก
5. สถานที่ทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	2.61	1.16	ปานกลาง
รวม	3.41	0.93	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ หน่วยงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม ฯ ($\bar{X} = 3.80$) หน่วยงานมีอาคารสถานที่ มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$) และหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการ ($\bar{X} = 3.57$)

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.72	0.78	มาก
2. มีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้นานเท่าที่ต้องการ	3.66	0.92	มาก
3. ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคต	3.82	0.82	มาก
4. ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้มาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่โอกาสที่ถูกโยกย้ายอย่างไม่เป็นธรรม	3.29	1.08	ปานกลาง
5. มีโอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม	3.52	0.87	มาก
รวม	3.60	0.89	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคต ($\bar{X} = 3.82$) มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.72$) และมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้นานเท่าที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.66$)

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.90	0.62	มาก
2. ได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอ	3.89	0.57	มาก
3. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา	3.93	0.64	มาก
4. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.62	มาก
5. สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.64	มาก
รวม	3.87	0.61	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรกคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.93$) สามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.90$) และได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอ ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การแสดงความคิดเห็น ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.84	2.61	มาก
2. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ เป็นประจำ	3.67	0.68	มาก
3. งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม	3.73	0.73	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	3.61	0.70	มาก
5. ความรู้ความสามารถได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.79	2.62	มาก
รวม	3.72	1.46	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ การแสดงความคิดเห็น ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.84$) ความรู้ความสามารถของได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.79$) และงานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม ($\bar{X} = 3.73$)

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านลักษณะงานที่ทำ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.84	0.68	มาก
2. มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	3.85	0.76	มาก
3. งานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง	3.85	0.72	มาก
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่พอใจ	3.89	2.65	มาก
5. งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายทำให้อยากรู้สึกอยากปฏิบัติงาน	3.69	0.79	มาก
รวม	3.82	1.12	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่พอใจ ($\bar{X} = 3.89$) มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.85$) และงานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความพึงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.95	0.75	มาก
2. มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.15	0.64	มาก
3. อุทิศเวลางานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.09	0.69	มาก
4. ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.70	0.77	มาก
5. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.90	3.32	มาก
รวม	3.95	1.23	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.15$) อุทิศเวลางานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.09$) และมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเป็ยเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	3.42	0.97	ปานกลาง
2. มีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.45	0.94	ปานกลาง
3. ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	3.46	0.94	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาแนะนำ ช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.59	0.94	มาก
5. ระบบการบริหารในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนระดับ ฯ	3.55	0.97	มาก
รวม	3.49	0.95	ปานกลาง

จากตาราง 14 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาแนะนำ ช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.59$) ระบบการบริหารในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนระดับ ฯ ($\bar{X} = 3.55$) และได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมการศึกษาหาความรู้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$)

ตาราง 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
นโยบายและการบริหารงาน	3.90	0.75	มาก
การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา	3.82	0.86	มาก
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.51	1.06	มาก
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.73	1.17	มาก
สภาพแวดล้อม	3.41	0.93	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	3.60	0.89	มาก
ความสำเร็จในงาน	3.87	0.61	มาก
การยอมรับนับถือ	3.72	1.46	มาก
ลักษณะงานที่ทำ	3.82	1.12	มาก
ความรับผิดชอบ	3.95	1.23	มาก
ความก้าวหน้า	3.49	0.95	ปานกลาง
รวม	3.71	1.00	มาก

จากตาราง 15 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อม และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.95$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.90$) และด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.87$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มเป้าหมายได้แสดงข้อเสนอแนะโดยให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ในด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ควรมีการรับฟังทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เพื่อทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงานมากขึ้น ด้านความสำเร็จในงาน ควรมีความเพียร มีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งงานบางงานอาจได้รับมอบหมายใหม่เป็นงานที่ไม่ถนัด พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองก็ควรที่จะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้บรรลุผลในงานนั้น ๆ ด้านความรับผิดชอบ ควรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความจงรักภักดี เพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่า t - test แบบสองกลุ่มอิสระต่อกันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยใช้ F - test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé Test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันบ้าง ตามตาราง 16 - 37

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	เพศ						F	Sig
	ชาย			หญิง				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
นโยบายการบริหารงาน	3.91	0.66	มาก	3.90	0.58	มาก	0.15	0.87
การนิเทศงานและ การปกครอง								
บังคับบัญชา	3.90	0.76	มาก	3.78	0.69	มาก	1.19	0.23
เงินเดือนและ สวัสดิการ	3.57	0.75	มาก	3.49	0.85	ปานกลาง	0.73	0.46
ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	3.79	0.65	มาก	3.71	0.92	มาก	0.68	0.49
สภาพแวดล้อม	3.47	0.60	ปานกลาง	3.39	0.55	ปานกลาง	1.00	0.31
ความมั่นคงในงาน	3.65	0.64	มาก	3.58	0.61	มาก	0.89	0.37
ความสำเร็จในงาน	3.83	0.52	มาก	3.88	0.49	มาก	-0.73	0.46
การยอมรับนับถือ	3.75	0.59	มาก	3.72	1.05	มาก	0.22	0.82
ลักษณะงานที่ทำ	3.86	0.52	มาก	3.81	0.90	มาก	0.47	0.65
ความรับผิดชอบ	3.87	0.56	มาก	4.00	0.99	มาก	-0.99	0.32
ความก้าวหน้า	3.54	0.84	มาก	3.47	0.84	ปานกลาง	0.62	0.53
รวม	3.74	0.64	มาก	3.70	0.77	มาก	0.38	0.50

*P < .05

จากตาราง 16 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า โดยรวมและรายด้านมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและ การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.294	3	0.431	1.167	0.323
	ภายในกลุ่ม	92.015	249	0.370		
	รวม	93.309	252			
การนิเทศงานและ การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.356	3	1.119	2.197	0.089
	ภายในกลุ่ม	126.772	249	0.509		
	รวม	130.128	252			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5.963	3	1.988	3.018*	0.031
	ภายในกลุ่ม	164.007	249	0.659		
	รวม	169.970	252			
ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.602	3	1.201	1.685	0.171
	ภายในกลุ่ม	177.405	249	0.712		
	รวม	181.007	252			
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2.325	3	0.775	2.440	0.065
	ภายในกลุ่ม	79.088	249	0.318		
	รวม	81.413	252			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.258	3	0.419	1.082	0.357
	ภายในกลุ่ม	96.492	249	0.388		
	รวม	97.750	252			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.161	3	0.720	2.870*	0.037
	ภายในกลุ่ม	62.511	249	0.251		
	รวม	64.673	252			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.454	3	0.818	0.933	0.426
	ภายในกลุ่ม	218.390	249	0.877		
	รวม	220.843	252			

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3.755	3	1.252	1.935	0.124
	ภายในกลุ่ม	161.056	249	0.647		
	รวม	164.812	252			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.008	3	0.336	0.423	0.737
	ภายในกลุ่ม	197.882	249	0.795		
	รวม	198.891	252			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.051	3	1.017	1.430	0.235
	ภายในกลุ่ม	177.079	249	0.711		
	รวม	180.130	252			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.926	3	0.642	2.601	0.53
	ภายในกลุ่ม	61.465	249	0.247		
	รวม	63.391	252			

*P < .05

จากตาราง 17 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) ตามตาราง 18 - 19

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปี - 40 ปี	41 ปี - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.48	3.49	3.44	4.20
ต่ำกว่า 30 ปี	3.48	-	0.01	0.04	0.71
30 ปี - 40 ปี	3.49	-	-	0.05	0.70*
41 ปี - 50 ปี	3.44	-	-	-	0.75*
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	4.20	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 18 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 ปี - 40 ปี และพนักงานที่มีอายุ 41 ปี - 50 ปี ตามลำดับ

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปี - 40 ปี	41 ปี - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.80	3.87	3.85	4.26
ต่ำกว่า 30 ปี	3.80	-	0.07	0.05	0.46*
30 ปี - 40 ปี	3.87	-	-	0.02	0.39
41 ปี - 50 ปี	3.85	-	-	-	0.41
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	4.26	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 19 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ด้านความสำเร็จในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.495	3	0.498	1.351	0.258
	ภายในกลุ่ม	91.814	249	0.369		
	รวม	93.309	252			
การนิเทศงานและการ ปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.458	3	0.486	0.941	0.422
	ภายในกลุ่ม	128.670	249	0.517		
	รวม	130.128	252			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.254	3	0.418	0.617	0.605
	ภายในกลุ่ม	168.716	249	0.678		
	รวม	169.970	252			
ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.092	3	0.697	0.970	0.407
	ภายในกลุ่ม	178.915	249	0.719		
	รวม	181.007	252			
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	3.949	3	1.316	4.232*	0.006
	ภายในกลุ่ม	77.464	249	0.311		
	รวม	81.413	252			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.245	3	0.415	1.071	0.362
	ภายในกลุ่ม	96.505	249	0.388		
	รวม	97.750	252			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.374	3	0.458	1.801	0.147
	ภายในกลุ่ม	63.299	249	0.254		
	รวม	64.673	252			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.154	3	0.718	0.817	0.485
	ภายในกลุ่ม	218.689	249	0.878		
	รวม	220.843	252			

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	4.500	3	1.500	2.330	0.075
	ภายในกลุ่ม	160.312	249	0.644		
	รวม	164.812	252			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.563	3	0.188	0.235	0.872
	ภายในกลุ่ม	198.328	249	0.796		
	รวม	198.891	252			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.297	3	1.099	1.548	0.203
	ภายในกลุ่ม	176.833	249	0.710		
	รวม	180.130	252			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	168.640	3	56.213	1.866	0.136
	ภายในกลุ่ม	7501.676	249	30.127		
	รวม	7670.316	252			

*P < .05

จากตาราง 20 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของของเชฟเฟ (Scheffe's) ตามตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพสมรส

อายุ		โสด	สมรสแล้ว อยู่ด้วยกัน	หม้ายหรือ หย่าร้าง	สมรสแล้ว แยกกันอยู่
	$\bar{X}$	3.47	3.41	3.36	2.71
โสด	3.47	-	0.66	0.11	0.76*
สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน	3.41	-	-	0.46	0.69*
หม้ายหรือหย่าร้าง	3.36	-	-	-	0.65*
สมรสแล้วแยกกันอยู่	2.71	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 21 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรสแล้วแยกกันอยู่ และหม้ายหรือหย่าร้าง มีความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่สมรสแล้วแยกกันอยู่ ตามลำดับ

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.114	4	0.528	1.437	0.222
	ภายในกลุ่ม	91.195	248	0.368		
	รวม	93.309	252			
การนิเทศงานและการ ปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.927	4	0.482	0.932	0.446
	ภายในกลุ่ม	128.201	248	0.517		
	รวม	130.128	252			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4.377	4	1.094	1.639	0.165
	ภายในกลุ่ม	165.593	248	0.668		
	รวม	169.970	252			
ความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.493	4	0.123	0.169	0.954
	ภายในกลุ่ม	180.513	248	0.728		
	รวม	181.007	252			
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.620	4	0.155	0.476	0.753
	ภายในกลุ่ม	80.793	248	0.326		
	รวม	81.413	252			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.655	4	0.414	1.068	0.373
	ภายในกลุ่ม	96.095	248	0.387		
	รวม	97.750	252			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.992	4	0.248	0.966	0.427
	ภายในกลุ่ม	63.680	248	0.257		
	รวม	64.673	252			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.181	4	1.295	1.490	0.206
	ภายในกลุ่ม	215.662	248	0.870		
	รวม	220.843	252			

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	0.840	4	0.210	0.318	0.866
	ภายในกลุ่ม	163.971	248	0.661		
	รวม	164.812	252			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	7.378	4	1.845	2.389	0.052
	ภายในกลุ่ม	191.513	248	0.772		
	รวม	198.891	252			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	8.925	4	2.231	3.232*	0.013
	ภายในกลุ่ม	171.205	248	0.690		
	รวม	180.130	252			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	185.997	4	46.499	1.541	0.191
	ภายในกลุ่ม	7484.319	248	30.179		
	รวม	7670.316	252			

*P < .05

จากตาราง 22 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของของเชฟเฟ (Scheffe's) ตามตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา

อายุ		ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.00	3.31	3.42	3.46	3.93
ประถมศึกษา	3.00	-	0.31	0.42	0.46	0.93*
มัธยมศึกษา/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	3.31	-	-	0.11	0.15	0.62*
อนุปริญญา	3.42	-	-	-	0.35	0.50*
ปริญญาตรี	3.46	-	-	-	-	0.46*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.93	-	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 23 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นว่า ด้านความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ อนุปริญญา และปริญญาตรี ตามลำดับ

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.036	3	0.345	0.932	0.426
	ภายในกลุ่ม	92.273	249	0.371		
	รวม	93.309	252			
การนิเทศงานและการ ปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.417	3	0.806	1.571	0.197
	ภายในกลุ่ม	127.711	249	0.513		
	รวม	130.128	252			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	15.659	3	5.220	8.423*	0.000
	ภายในกลุ่ม	154.311	249	0.620		
	รวม	169.970	252			
ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.804	3	0.268	0.370	0.775
	ภายในกลุ่ม	180.203	249	0.724		
	รวม	181.007	252			
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	1.194	3	0.398	1.236	0.297
	ภายในกลุ่ม	80.219	249	0.322		
	รวม	81.413	252			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.355	3	2.118	5.772*	0.001
	ภายในกลุ่ม	91.395	249	0.367		
	รวม	97.750	252			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.350	3	0.450	1.769	0.154
	ภายในกลุ่ม	63.323	249	0.254		
	รวม	64.673	252			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.917	3	1.972	2.285	0.079
	ภายในกลุ่ม	160.473	249	0.863		
	รวม	164.812	252			

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	4.338	3	1.446	2.244	0.084
	ภายในกลุ่ม	160.473	249	0.644		
	รวม	164.812	252			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.794	3	0.931	1.183	0.317
	ภายในกลุ่ม	196.096	249	0.788		
	รวม	198.891	252			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	24.298	3	8.099	12.942*	0.000
	ภายในกลุ่ม	155.832	249	0.626		
	รวม	180.130	252			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	405.255	3	135.085	4.630*	0.004
	ภายในกลุ่ม	7265.061	249	29.177		
	รวม	7670.316	252			

*P < .05

จากตาราง 24 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของของเชฟเฟ (Scheffe's) ตามตาราง 25 - 27

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

อายุ		พนักงานส่วน เทศบาล/ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	$\bar{X}$	3.68	3.95	3.23	2.17
พนักงานส่วนเทศบาล/ ตำบล	3.68	-	0.26	0.44*	0.50*
ลูกจ้างประจำ	3.95	-	-	0.71*	0.77*
พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	3.23	-	-	-	0.06
พนักงานจ้างทั่วไป	2.17	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 25 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

พนักงานที่เป็น พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล และลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

อายุ		พนักงานส่วน เทศบาล/ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	$\bar{X}$	3.74	3.52	3.38	2.49
พนักงานส่วนเทศบาล/ ตำบล	3.74	-	0.22	0.35*	0.24
ลูกจ้างประจำ	3.52	-	-	0.13	0.02
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.38	-	-	-	0.10
พนักงานจ้างทั่วไป	2.49	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 26 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานที่เป็น พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล มีความคิดเห็นว่า ด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าจำแนกตามตำแหน่งงาน

อายุ		พนักงานส่วน เทศบาล/ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	$\bar{X}$	3.77	3.31	3.21	2.99
พนักงานส่วนเทศบาล/ ตำบล	3.77	-	0.45	0.55*	0.77*
ลูกจ้างประจำ	3.31	-	-	0.10	0.31
พนักงานจ้างตามภารกิจ	3.21	-	-	-	0.21
พนักงานจ้างทั่วไป	2.99	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 27 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานที่เป็น พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล มีความคิดเห็นว่า ด้านความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.892	3	0.631	1.718	0.164
	ภายในกลุ่ม	91.417	249	0.367		
	รวม	93.309	252			
การนิเทศงานและการ ปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.864	3	0.621	1.206	0.308
	ภายในกลุ่ม	128.264	249	0.515		
	รวม	130.128	252			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	15.863	3	5.288	8.543*	0.000
	ภายในกลุ่ม	154.107	249	0.619		
	รวม	169.970	252			
ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.220	3	1.073	1.503	0.214
	ภายในกลุ่ม	177.787	249	0.714		
	รวม	181.007	252			
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2.535	3	0.845	2.667*	0.048
	ภายในกลุ่ม	78.879	249	0.317		
	รวม	81.413	252			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.018	3	2.339	6.420*	0.000
	ภายในกลุ่ม	90.732	249	0.364		
	รวม	97.750	252			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.008	3	0.669	2.660*	0.049
	ภายในกลุ่ม	62.665	249	0.252		
	รวม	64.673	252			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.371	3	1.124	1.287	0.279
	ภายในกลุ่ม	217.472	249	0.873		
	รวม	220.843	252			

ตาราง 28 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	7.033	3	2.344	3.700*	0.012
	ภายในกลุ่ม	157.779	249	0.634		
	รวม	164.812	252			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6.171	3	7.143	2.658*	0.049
	ภายในกลุ่ม	192.720	249	0.637		
	รวม	198.891	252			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	21.429	3	7.143	11.207*	0.000
	ภายในกลุ่ม	158.701	249	0.637		
	รวม	180.130	252			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	559.654	3	186.551	6.533*	0.000
	ภายในกลุ่ม	7110.662	249	28.557		
	รวม	7670.316	252			

*P < .05

จากตาราง 28 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของของเชฟเฟ (Scheffe's) ตามตาราง 29 - 35

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป
		3.18	3.41	3.77	3.85
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.18	-	0.22	0.58*	0.66*
10,000 - 15,000 บาท	3.41	-	-	0.35*	0.43
15,001 - 20,000 บาท	3.77	-	-	-	0.77
20,001 บาทขึ้นไป	3.85	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 29 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท ตามลำดับ

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
		3.44	3.29	3.53	3.49
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.44	-	0.14	0.09	0.05
10,000 - 15,000 บาท	3.29	-	-	0.23*	0.20
15,001 - 20,000 บาท	3.53	-	-	-	0.03
20,001 บาทขึ้นไป	3.49	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 30 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นว่า ด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
		3.43	3.50	3.73	3.90
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.43	-	0.73	0.30*	0.47*
10,000 - 15,000 บาท	3.50	-	-	0.22	0.40*
15,001 - 20,000 บาท	3.73	-	-	-	0.17
20,001 บาทขึ้นไป	3.90	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 31 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นว่า ด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงาน ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท ตามลำดับ

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามรายได้

รายได้		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.76	3.82	3.96	4.00
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.76	-	0.06	0.19*	0.23*
10,000 - 15,000 บาท	3.82	-	-	0.13	0.17
15,001 - 20,000 บาท	3.96	-	-	-	0.03
20,001 บาทขึ้นไป	4.00	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 32 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ด้านความสำเร็จในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามรายได้

รายได้		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.67	3.73	3.92	4.16
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.67	-	0.61	0.25	0.49*
10,000 - 15,000 บาท	3.73	-	-	0.19	0.43
15,001 - 20,000 บาท	3.92	-	-	-	0.23
20,001 บาทขึ้นไป	4.16	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 33 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า ด้านลักษณะงานที่ทำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
		3.84	3.83	4.18	4.06
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.84	-	0.01	0.34*	0.21
10,000 - 15,000 บาท	3.83	-	-	0.35*	0.22
15,001 - 20,000 บาท	4.18	-	-	-	0.12
20,001 บาทขึ้นไป	4.06	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 34 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นว่า ด้านความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท ตามลำดับ

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป
		3.09	3.39	3.80	3.86
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.09	-	0.30	0.70*	0.76*
10,000 - 15,000 บาท	3.39	-	-	0.40*	0.46*
15,001 - 20,000 บาท	3.80	-	-	-	0.06
20,001 บาทขึ้นไป	3.86	-	-	-	-

*P < .05

จากตาราง 35 แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีความคิดเห็นว่า ด้านความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.552	3	0.517	1.403	0.242
	ภายในกลุ่ม	91.758	249	0.369		
	รวม	93.309	252			
การนิเทศงานและการ ปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.958	3	0.986	1.931	0.125
	ภายในกลุ่ม	127.170	249	0.511		
	รวม	130.128	252			
เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.698	3	0.566	0.838	0.474
	ภายในกลุ่ม	168.272	249	0.676		
	รวม	169.970	252			
ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.797	3	0.932	1.303	0.274
	ภายในกลุ่ม	79.086	249	0.716		
	รวม	81.413	252			
สภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2.482	3	0.776	2.443	0.065
	ภายในกลุ่ม	95.267	249	0.318		
	รวม	97.750	252			
ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.734	3	0.827	2.163	0.930
	ภายในกลุ่ม	63.938	249	0.383		
	รวม	64.673	252			
ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.734	3	0.245	0.953	0.416
	ภายในกลุ่ม	63.938	249	0.257		
	รวม	64.673	252			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.217	3	0.072	0.082	0.970
	ภายในกลุ่ม	220.626	249	0.886		
	รวม	220.843	252			

ตาราง 36 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	4.086	3	1.362	2.110	0.099
	ภายในกลุ่ม	160.726	249	0.645		
	รวม	164.812	252			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.747	3	0.249	0.313	0.816
	ภายในกลุ่ม	198.144	2490	0.796		
	รวม	198.891	252			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.696	30	0.232	0.322	0.810
	ภายในกลุ่ม	179.434	249	0.721		
	รวม	180.130	252			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	74.105	3	24.702	0.810	0.490
	ภายในกลุ่ม	7596.211	249	30.507		
	รวม	7670.316	252			

*P < .05

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม แสดงว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกด้าน

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
จำแนกตามสถานที่ทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	สถานที่ทำงาน												F	Sig
	เมืองท่าใหม่			เนินสูง			หนองคล้า			เขาบายศรี				
	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ		
นโยบายและการบริหารงาน	3.93	0.53	มาก	4.09	0.43	มาก	3.61	0.61	มาก	4.35	0.56	มาก	-1.40	0.35
การนิเทศงานและการ														
ปกครองบังคับบัญชา	3.82	0.59	มาก	4.12	0.51	มาก	3.56	0.57	มาก	4.37	0.44	มาก	-2.25	0.82
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.62	0.58	มาก	3.59	0.74	มาก	3.52	1.02	มาก	3.83	0.74	มาก	0.17	0.14
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.73	0.43	มาก	3.73	0.44	มาก	3.83	0.58	มาก	4.33	0.40	มาก	-0.48	0.88
สภาพแวดล้อม	3.62	0.42	มาก	3.52	0.48	มาก	3.29	0.48	ปานกลาง	3.65	0.47	มาก	0.99	0.25
ความมั่นคงในงาน	3.73	0.55	มาก	3.87	0.53	มาก	3.52	0.55	มาก	3.82	0.68	มาก	-1.08	0.85
ความสำเร็จในงาน	3.82	0.41	มาก	4.02	0.34	มาก	3.59	0.55	มาก	4.11	0.57	มาก	-2.24	0.11
การยอมรับนับถือ	3.63	0.49	มาก	3.91	0.57	มาก	3.69	0.54	มาก	3.78	0.65	มาก	-2.30	0.84
ลักษณะงานที่ทำ	3.73	0.47	มาก	3.94	0.47	มาก	3.58	0.61	มาก	4.13	0.71	มาก	-1.96	0.76
ความรับผิดชอบ	3.82	0.46	มาก	4.09	0.38	มาก	3.74	0.62	มาก	4.72	2.63	มาก	-2.77	0.25
ความก้าวหน้า	3.50	0.70	มาก	3.83	0.76	มาก	3.40	0.85	ปานกลาง	3.96	0.80	มาก	-1.98	0.76
รวม	3.72	0.51	มาก	3.88	0.51	มาก	3.57	0.63	มาก	4.09	0.78	มาก	1.39	0.54

*P < .05

ตาราง 37 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจ ในการปฏิบัติงาน	สถานที่ทำงาน												F	Sig
	เขาวัว-พลอยแหวน			สองพี่น้อง			เขาแก้ว			ตะกาดเจ้า				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
นโยบายและการบริหารงาน	3.68	0.68	มาก	4.05	0.65	มาก	4.14	0.47	มาก	3.88	0.43	มาก	-1.43	0.39
การนิเทศงานและการ														
ปกครองบังคับบัญชา	3.61	1.22	มาก	3.91	0.70	มาก	3.92	0.73	มาก	3.88	0.62	มาก	0.80	0.07
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.15	1.14	ปานกลาง	3.46	0.83	ปานกลาง	3.45	0.96	ปานกลาง	3.48	0.65	ปานกลาง	-0.83	0.37
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.46	1.15	ปานกลาง	3.76	0.67	มาก	3.64	0.76	มาก	3.81	2.03	มาก	-0.85	0.06
สภาพแวดล้อม	3.36	0.80	ปานกลาง	3.22	0.56	ปานกลาง	3.58	0.47	มาก	3.47	0.48	ปานกลาง	0.54	0.18
ความมั่นคงในงาน	3.16	0.79	ปานกลาง	3.71	0.71	มาก	3.37	0.54	ปานกลาง	3.47	0.58	ปานกลาง	1.91	0.93
ความสำเร็จในงาน	3.58	0.56	มาก	3.90	0.56	มาก	4.07	0.47	มาก	3.83	0.46	มาก	-1.47	0.55
การยอมรับนับถือ	4.21	2.54	มาก	3.81	0.49	มาก	3.50	0.48	มาก	3.57	0.52	มาก	0.62	0.59
ลักษณะงานที่ทำ	3.33	0.89	ปานกลาง	4.41	2.17	มาก	3.94	0.80	มาก	3.65	0.60	มาก	1.61	0.62
ความรับผิดชอบ	3.51	0.75	มาก	3.95	0.47	มาก	4.12	0.62	มาก	3.96	0.52	มาก	1.86	0.57
ความก้าวหน้า	3.15	1.18	ปานกลาง	3.62	0.70	มาก	3.24	0.76	ปานกลาง	3.37	0.86	ปานกลาง	1.32	0.62
รวม	3.47	1.06	ปานกลาง	3.80	0.77	มาก	3.72	0.64	มาก	3.67	0.70	มาก	0.37	0.45

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี *P < .05

ตาราง 37 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สถานที่ทำงาน									F	Sig
	คลองขุด			ไร่พัน			สียา-บ่อพุ				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
นโยบายและการบริหารงาน	3.93	0.68	มาก	3.73	0.93	มาก	3.95	0.54	มาก	0.66	0.14
การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา	3.85	0.76	มาก	3.40	0.92	ปานกลาง	3.84	0.65	มาก	1.40	0.64
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.95	0.87	มาก	2.90	0.86	ปานกลาง	3.53	0.84	มาก	1.80	0.78
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.50	0.71	มาก	3.11	0.69	ปานกลาง	3.88	0.85	มาก	3.09	0.65
สภาพแวดล้อม	3.71	0.50	มาก	2.51	0.56	ปานกลาง	3.02	0.41	ปานกลาง	5.90	0.72
ความมั่นคงในงาน	3.53	0.63	มาก	3.20	0.82	ปานกลาง	3.51	0.43	มาก	1.23	0.29
ความสำเร็จในงาน	3.96	0.59	มาก	3.90	0.33	มาก	4.20	0.51	มาก	0.32	0.16
การยอมรับนับถือ	3.73	0.81	มาก	3.31	0.50	ปานกลาง	4.51	2.89	มาก	1.57	0.31
ลักษณะงานที่ทำ	4.01	0.45	มาก	3.81	0.39	มาก	4.06	0.62	มาก	1.19	0.59
ความรับผิดชอบ	3.92	0.50	มาก	3.95	0.48	มาก	4.20	0.48	มาก	-0.13	0.90
ความก้าวหน้า	3.55	0.76	มาก	2.38	0.83	น้อย	3.57	0.97	มาก	3.85	0.77
รวม	3.78	0.66	มาก	3.29	0.66	ปานกลาง	3.84	0.83	มาก	1.89	0.54

*P < .05

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 37 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สถานที่ทำงาน						F	Sig
	โหม่ง			ทุ่งเบญจา				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
นโยบายและการบริหารงาน	3.56	0.51	มาก	3.72	0.70	มาก	-0.63	0.53
การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา	3.61	0.51	มาก	3.36	0.99	ปานกลาง	0.76	0.45
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.65	0.57	มาก	3.47	1.02	ปานกลาง	0.51	0.61
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.35	0.42	ปานกลาง	3.53	0.85	มาก	-0.69	0.49
สภาพแวดล้อม	3.20	0.55	ปานกลาง	3.36	0.64	ปานกลาง	0.70	0.50
ความมั่นคงในงาน	3.66	0.51	มาก	3.58	0.59	มาก	0.36	0.71
ความสำเร็จในงาน	3.76	0.51	มาก	3.86	0.57	มาก	4.33	0.66
การยอมรับนับถือ	3.46	0.44	ปานกลาง	3.67	0.54	มาก	-1.00	0.30
ลักษณะงานที่ทำ	3.63	0.40	มาก	3.76	0.75	มาก	-0.55	0.58
ความรับผิดชอบ	3.70	0.56	มาก	4.04	0.62	มาก	1.45	0.15
ความก้าวหน้า	3.75	0.71	มาก	3.60	0.67	มาก	-1.46	0.59
รวม	3.57	0.51	มาก	3.63	0.72	มาก	0.34	0.50

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี *P < .05

จากตาราง 37 แสดงว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอบำเหน็จ จังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกัน ระหว่างพบว่า โดยรวมและรายด้านมีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป จากสมมติฐาน สถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีผลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบำเหน็จ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบำเหน็จ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตำแหน่งงาน รายได้ ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ ซึ่งสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย เทศบาล จำนวน 6 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้นมีจำนวน 692 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกลุ่มตัวอย่างโดยมีโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่าด้วยมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert) ใน 5 ระดับ มีคำตอบ 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงนายกองค์การบริหารส่วนเทศบาล/ตำบล เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยตรง ตามจำนวนที่กำหนด
3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืน เพื่อทำการตรวจสอบและแยกเฉพาะฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามได้แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 253 ชุด มาทำการวิเคราะห์ และตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. การลงรหัสข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบที่ตรวจสอบข้อมูลแล้วมากำหนดใส่รหัส
3. การวิเคราะห์ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
4. การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยคำตอบแต่ละข้อมีค่าคะแนน 5 4 3 2 1 และการจัดสภาพปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งช่วงสภาพ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

5. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่าที แบบเป็นอิสระต่อกัน (t - test : Independent)

6. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน ใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.20) อายุระหว่าง 30 - 40 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 52.60) สถานภาพโสด มากที่สุด (ร้อยละ 47.80) ระดับ การศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 61.70) ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานส่วนเทศบาล/ตำบลมากที่สุด (ร้อยละ 54.90) มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 35.60) มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5 ปี - 10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 49.80) สถานที่ทำงานอยู่ในเทศบาลเมืองท่าใหม่ (ร้อยละ 19.40)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงานด้านความสำเร็จในงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อม และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) โดยเห็นว่า มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงานสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม และนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสม

ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)

โดยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเองสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน สามารถเข้าใจนโยบายและชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) โดยเห็นว่า หน่วยงานได้ให้สวัสดิการและผลประโยชน์ เช่นค่าที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ตามสิทธิที่พึงได้รับ อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ สวัสดิการปกติที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว และเงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) โดยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง และสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่มีปัญหาด้านการงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) โดยเห็นว่า หน่วยงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกและสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่มฯ สูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่ มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) โดยเห็นว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตสูงสุด รองลงมาคือ มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ และมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้นานเท่าที่ต้องการ

ด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) โดยเห็นว่า ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลาสูงสุด รองลงมาคือ สามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอ

ด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) โดยเห็นว่า การแสดงความกิตติ

ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสูงสุด รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และงานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

ด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) โดยเห็นว่า งานที่ได้รับมอบหมาย มีปริมาณงานที่พอใจสูงสุด รองลงมาคือ มีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ และงานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง

ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) โดยเห็นว่า มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุด รองลงมาคือ อุทิศเวลางานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน

ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) โดยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา แนะนำ ช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงสุด รองลงมาคือ ระบบการบริหารในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนระดับฯ และได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมการศึกษาหาความรู้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

3. ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มเป้าหมายได้แสดงข้อเสนอแนะ โดยให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ในด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ควรมีการรับฟังทุกข์ สุขของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เพื่อทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงานมากขึ้น ด้านความสำเร็จในงาน ควรมีความเพียร มีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งงานบางงานอาจได้รับมอบหมายใหม่เป็นงานที่ไม่ถนัด พนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเองก็ควรที่จะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้บรรลุผลในงานนั้น ๆ ด้านความรับผิดชอบ ควรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความจงรักภักดี เพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน จากสมมติฐาน สถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีผลปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ในภาพรวม พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตำแหน่งงาน รายได้ ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลของการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลาหลายปี ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร และทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังเกตได้จากพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสบการณ์การทำงานนานกว่า 5 ปี - 10 ปี จึงมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรายด้านพบว่า

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การบริหารงานในหน่วยงานมีระบบชัดเจนเป็นแบบแผนที่ดี ก็จะมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล จะสูงตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 114) กล่าวว่า ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ ในทางบวกจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคันทร แสงศรีจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคูได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคูเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษา มีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชาพบว่า ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถเข้าใจนโยบาย และชี้แนะแนวทางให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การพิจารณา ความดีความชอบในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ มอบหมายงานตามความเหมาะสม พนักงานทุกคน ได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง และให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง ก็จะมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะสูงตามด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two - factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 114) องค์ประกอบ ด้านอนามัย (Hygiene Factors) กล่าวว่า ปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสถานะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่ การนิเทศงาน (Supervision) และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจอห์นตัน และเบวิน (Johnston and Bavin, 1973 : 136 - 141) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทดสอบกับทฤษฎีแรงจูงใจ ของเฮิร์ซเบิร์ก โดยศึกษากับประชากร จำนวน 130 คน ในโรงเรียนราษฎร์แห่งหนึ่ง ในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แบบสอบถาม และผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ทำให้ ไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ สภาพการทำงานและการนิเทศงาน

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการพบว่า เงินเดือนที่ได้รับต้องเพียงพอที่จะช่วยให้ มาตรฐานการดำรงชีวิต ดีขึ้น เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษต้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ก็จะมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสูงตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุรักษ์ ประดับมุข

(2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงงูใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จึงได้ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านสถานภาพสมรส และปัจจัยบรรยากาศองค์การ ในด้านความอบอุ่นในองค์การ และความรู้โครงสร้างองค์การ โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงงูใจมากที่สุด สำหรับแรงงูใจในงานนั้นพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับแรงงูใจกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ลักษณะงานการบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทนตามลำดับ สรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ครอบครัวข้าราชการ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงานตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่สายตรวจ เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้จะช่วยเพิ่มระดับแรงงูใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วย

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานพบว่า ความสนิทสนมเป็นกันเอง การมีโอกาสร่วมกิจกรรมสังสรรค์ การที่เพื่อนร่วมงานทุกระดับให้ความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่จะสูงตามด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของคันสร แสงศรีจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือ จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคูได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคูเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงงูใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยด้านแรงงูใจพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษา พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านแรงงูใจ และปัจจัยการบำรุงรักษา มีระดับที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมพบว่า จำนวนวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากร มีอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภค อย่างเพียงพอ มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะสูงตามด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทรง ทิตธรรมทิพย์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัย

ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานพบว่า ความรู้สึกมั่นคงต่อชีวิตเมื่อได้ปฏิบัติงาน ความมั่นใจที่จะได้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อตนเองมากเท่าใด ก็จะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะสูงตามด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรองจิต พรหมรักษ์ (2538 : 59 - 65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัลจากสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาสรุปได้ว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก บรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก สำหรับบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล มีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก

ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจ งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน จะมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสูงตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่งานบริหารทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม ได้รับการยกย่องชมเชย และการได้รับมอบหมาย

ให้ปฏิบัติงานพิเศษเป็นประจำจะมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสูงตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่งานบริหารทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากร พื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำพบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานมีความท้าทายทำให้มีความรู้สึกรักอยากปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เป็นงานที่ไม่น่าเบื่อจะมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะสูงตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่งานบริหารทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบพบว่า ในการปฏิบัติงาน ถ้าหน่วยงานกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายมีการอุทิศเวลาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน จะมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสูงตามด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่งานบริหารทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าพบว่า ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าได้รับการส่งเสริมให้มีการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้เพิ่มพูนความรู้

และทักษะในการปฏิบัติงาน ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ได้รับคำแนะนำ ช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานจากผู้บังคับบัญชา จะมีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสูงตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 1 - 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานพนักงานโดยรวมให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก ในรายละเอียดของของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และปัจจัยที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่รายด้านพบว่า ตำแหน่งงาน รายได้ ต่างกัน มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจาง (Jang, 1994 : 90) ได้ศึกษาถึงเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ในเมืองชุงนำประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน โดยผลการศึกษาพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยพบว่า อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ชาย และพบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อแยกศึกษาตามปัจจัยต่าง ๆ แล้ว

พบว่า ยังมีปัจจัยบางด้านที่ยังอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลางปัจจัยนี้หากไม่ได้รับการพัฒนาหรือตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ระดับแรงจูงใจอาจลดลงอยู่ในระดับที่ต่ำ และเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ การพัฒนาหรือตอบสนองให้ระดับแรงจูงใจเพิ่มสูงขึ้น คือ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่งในเรื่องของการขยายกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอ กับปริมาณงาน และปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดดูสวยงาม ควรปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ทำงานให้มีความร่มเย็น และสิ่งที่ขาดไม่ได้คือการจัดบริเวณ ให้เหมาะสมสำหรับประชาชนที่มาติดต่อใช้บริการ และในส่วนของบุคลากร เมื่อหน่วยงาน ไม่สามารถขยายกรอบอัตรากำลังได้อาจเนื่องมาจากสถานะทางการคลัง ก็ควรที่จะปฏิบัติหน้าที่ ให้เต็มความสามารถที่มีอยู่อาจใช้ช่วงเวลาหลังเลิกงานหรือช่วงวันหยุดราชการ สะสางงาน ให้เรียบร้อย เมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จควรเก็บอุปกรณ์บนโต๊ะทำงานให้เรียบร้อย และควรจัดกิจกรรม 5 ส. ให้เป็นกิจวัตรประจำวัน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ควรส่งเสริมให้หน่วยงานทุกตำแหน่งมีโอกาสได้รับการศึกษา ต่อและสามารถเปลี่ยนสายงานที่มีความก้าวหน้ากว่าเดิม และมีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และสมรรถภาพ เพื่อให้สามารถบรรลุหรือเลื่อนระดับให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความ เหมาะสมได้ การสร้างหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ที่จะทำให้นุคลากร ในพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่า มีโอกาสในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น โดยสามารถ วัดผลที่ผลงานไม่ใช่หลักอุปถัมภ์

ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติงานในด้านที่อยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว ก็ควรรักษาไว้และเพิ่ม ให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อ การบริการประชาชน และประโยชน์สุขของประชาชน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผล อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงาน เพื่อให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในครั้งนี้ศึกษากับในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีเท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับประเทศ เพื่อให้ข้อมูล มีความชัดเจน สามารถนำไปใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ให้มี ประสิทธิภาพ และเป็นการเสริมสร้างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจแก่พนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

2. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านอื่น ๆ เช่น บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิต การมีส่วนร่วม การจัดทำแผนพัฒนา ภาวะผู้นำ การใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นต้น เพื่อจะช่วยในการวางแผนและพัฒนาได้อย่างถูกต้อง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2541). การศึกษาบุคคลเป็นรายกรณี. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กรองจิต พรหมรักษ์. (2538). แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รางวัล. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กัญญา ชาญหาหาร. (2554). แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ศรีสะเกษ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนาคารพิมพ์.
- เกษสุดา ต้นขุน. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โกวิท พวงงาม. (2550). การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- ขนิษฐา วัฒนโฬารนนท์. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลปกรมศิลปากร. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คันทร แสงศรีจันทร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร.

ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชนัญธิดา ประโยชริด. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา).

มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ฐนิตา ปัตตานี. (2538). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ).

มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2545). ทฤษฎีการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 6.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ตรีพร ชุมศรี. (2545). การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.

วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ตุลา มหาสุชานนท์. (2545). หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2530). การบริหารการศึกษา สมัยใหม่ ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ. นครปฐม :

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

ไทยวัฒนาพานิช.

ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร. วิทยานิพนธ์

กศ.ม. (สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นกรินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2547). สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย. หมวดแนวคิดพื้นฐานรัฐ

กับการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพรส.

นิกร ดูกสุกแก้ว. (2544). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาล
สิงห์บุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประคอง กรรณสูตร. (2542). สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. (2543). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์การ
บริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น : พระธรรมบัณฑิต.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2543). วิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ระวีวรรณ ปัญญาช่วย. (2546). ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 1- 4 ในเทศบาล
นครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลัดดา กุลนันทน์. (2544). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. ปัญหาพิเศษ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลิขิต ชีรเวทิน. (2548). การเมืองการปกครองไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกร
ในบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (ศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วุฒิสาร ต้นไชย. (2547). การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น. ความก้าวหน้า
หลังรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540. กรุงเทพฯ : คลังวิชา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ ปรับปรุงใหม่ล่าสุด.
กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สมทรง ทิตธรรมมาพิทย. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูป
ระบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ
ในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- สมพร พรหมจรรย์. (2540). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาศึกษา).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ. (2540). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ พรหมเดื่อ. (2551). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ).** มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานประมาณ. (2544). **การปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ.** กรุงเทพฯ : สำนักฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2545). **คู่มือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี. (2556). **ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. จันทบุรี :** สำนักงานฯ.
- สิริน สุริยวงศ์. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).** เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ “เน้นพฤติกรรมมนุษย์”.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2543). **หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุรักษ์ ประดับมุข. (2539). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อรุณ รักธรรม. (2522). **หลักมนุษย์สัมพันธ์การบริหาร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. (2534). **ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- อารยา เดชกิมล. (2546). **ปัญหาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ). มหาสารคาม : ปณิธิวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Atkinson, J.W. (1964). **An Introduction to Motivation**. New York : VanNostvand.
- Barnard, Chester. (1974). **The Functions of the Execution**. 30 th Anniversary ed. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Berteth, R.L. (2001). "An experimental study of teacher morale in selecte school districts of Nort Dakota," **Dissertation Abstracts International**. 31 (12) : 629-A
- Chase, M.A. (2001). "Children's self- efficacy, motivational intentions, and attributions in physical education and sport," **Research Quarterly for Sport and Exercise**. 10 (72) : 47 - 54.
- Chruden and Sherman. (1968). **Herbert J. and Arthur W. Sherman. Personel Management**. 3 rd ed. Cincinati : South Western.
- Clement, E. (2003). "A study of the relationship between intrinsic and extrinsic variable and job satisfication among student personnel worker in Community Colleges," **Dissertation Abstracts International**. 43 (8) : 2567-A.
- Fried Lander, F. and H. Pickle. (1968). "Components of Effectiveness in Small Organizations," **Administrative Science Quarterly**. 13 (55) : 280 - 304.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Jang, Nae-Chan. (1994). **Self - Perceived effect of Motivation and Hygiene factors on Job Satisfaction And Dissatisfaction of elementary teachers in Chung-Nam Province of South Korea**. Ph. D. dissertation, University of Southen California.
- Johannson, Hano, and Page H. Therry. (1975). **International Dictionary of Management : APractical Guide**. Massachusetts : Houghton Mifflin Company.
- Johnston, Ruth and Ronald A. Bavin. (1973). "Herzberg and Job Satisfaction," **Personal Practice Bulletin**. 29 (2) : 136 - 141.
- Luthans, Fred. (1989). **Organization Behavior**. Singapore : McGraw-Hill Book Co.
- Maslow, Abraham. (1970). **Motivation and Personnality**. New York : Harper and Row Publishers.
- Mc Gregor, D. (1960). **The Human side of Enterprise**. New York : McGraw-Hill.

Suzanne, G. (1986). “A Study of Teacher Morale in Tennessee,” **Dissertation**

AbstractsInternational. 42 (83) : 361-A.

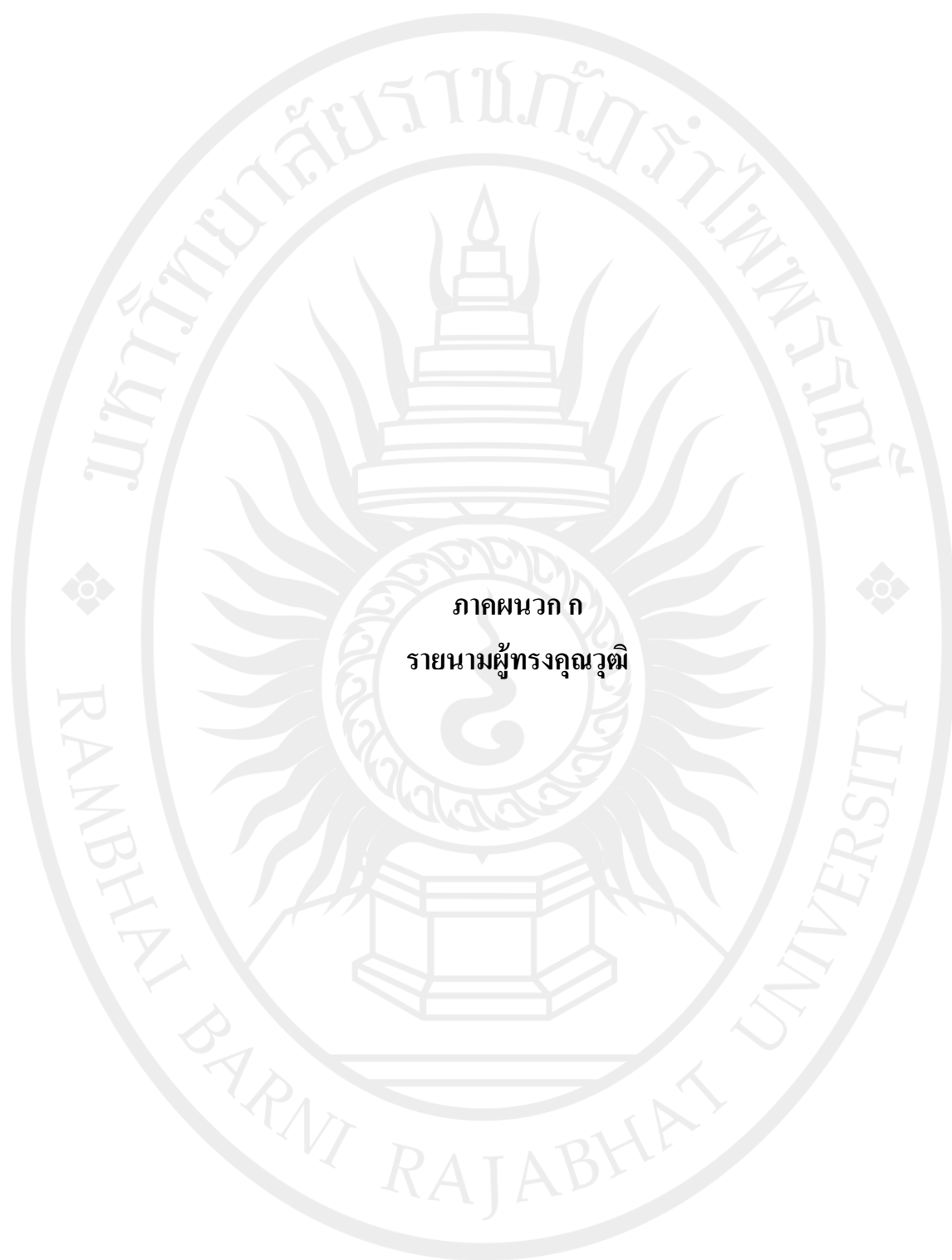
Vroom, V.M. (1970). **Working and Motivation**. Malabar : Robert E. Krieger Publishin
Company.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์ณรงค์ อนุพันธ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
2. นายวรวุฒิ ดวงมาลา รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย
รักษาราชการแทนหัวหน้าส่วนการคลัง
อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี
3. นางสาวนุชจรี ชาวเกล่ง นักวิชาการศึกษา รักษาการหัวหน้าส่วนการศึกษาฯ
องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย
อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี
4. นางสาวจุฑารัตน์ ชำนาญเวช บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
5. จำเอกชำนาญเกียรติ โสภา ปลัดเทศบาลตำบลสนามไชย
อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว. ๐๗๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ณรงค์ อนุพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุษา เฟื่องประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช วงษ์สุวรรณ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ กังคะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว. ๐๗๒



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวรวุฒิ ดวงมาลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุษา เฟื่องประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช วงษ์สุวรรณ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ กังคะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว. ๐๗๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไชย
(นางสาวนุชจรี ชาวเกล่ง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุษา เพื่องประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช วงษ์สุวรรณ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ กังคะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๕

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว. ๐๓๒



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวจุฑารัตน์ ชำนาญเวช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุษา เพื่องประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช วงษ์สุวรรณ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ กังคะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาวางขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒนะ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว. ๐๓๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนามไผ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุษา เพื่องประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช วงษ์สุวรรณ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ กังคะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเห็นว่า จำเอก ชำนาญเกียรติ โสกา ข้าราชการในสังกัดของท่านมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญ จำเอก ชำนาญเกียรติ โสกา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวิธนะ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว. ๐๓๓



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุษา เฟื่องประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช วงษ์สุวรรณ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ กังคะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้นักศึกษาขอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว. ๐๗๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุษา เฟื่องประยูร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.นงนุช วงษ์สุวรรณ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ คังคะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบคำถามทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
3. ข้อมูลที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด
 ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับ จะนำผลมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวอุษา เฟื่องประยูร
 นักศึกษาปริญญาโท
 สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30 ปี - 40 ปี

☐ 41 ปี - 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน

☐ หม้ายหรือหย่าร้าง

☐ สมรสแล้วแยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา

☐ มัธยมศึกษา / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

☐ อนุปริญญา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

☐ พนักงานส่วนเทศบาล/ตำบล

☐ ลูกจ้างประจำ

☐ พนักงานจ้างตามภารกิจ

☐ พนักงานจ้างทั่วไป

6. รายได้

☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐ 10,000 - 15,000 บาท

☐ 15,001 - 20,000 บาท

☐ 20,001 บาทขึ้นไป

7. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 ปี - 10 ปี

☐ 11 ปี - 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

8. สถานที่ทำงานอยู่ในเขตพื้นที่

☐ เทศบาลเมืองท่าใหม่

☐ เทศบาลตำบลเนินสูง

☐ เทศบาลตำบลหนองคล้า

☐ เทศบาลตำบลเขาบายศรี

☐ เทศบาลตำบลเขาหัว-พลอยแหวน

☐ เทศบาลตำบลสองพี่น้อง

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเจ้า

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขุด

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลราพัน

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลลิพยา-บ่อพุ

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง

☐ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเบญจา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นในแต่ละข้อว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขตามความคิดเห็นของท่านตามความจริง โดยมีเกณฑ์ความคิดเห็นดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
1. นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม						
2. ท่านมีความพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ						
3. หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม						
4. การบริหารงานในหน่วยงานมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน						
5. ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน						

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านการนิเทศงานและการปกครอง บังคับบัญชา						
6. ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน สามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำ แนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน						
7. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารือ อย่างเป็นกันเอง						
8. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาส ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น						
9. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม						
10. ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนได้รับ ความยุติธรรมตามระดับ ความสามารถของตนเอง						
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
11. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทน พิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน เพียงพอที่จะช่วยให้การดำรงชีวิต ของท่านดีขึ้น						
12. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทน พิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของท่าน						

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
13. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน						
14. หน่วยงานได้ให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ท่าน เช่น ค่าที่พักอาศัยค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ตามสิทธิที่ท่านพึงได้รับ						
15. ท่านคิดว่าสวัสดิการปกติที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว						
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน						
16. เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง						
17. มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ						
18. ในหน่วยงานเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ						
19. ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาด้านการงาน						
20. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ						

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านสภาพแวดล้อม						
21. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง						
22. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน						
23. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน						
24. หน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม ฯ						
25. สถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน						
ด้านความมั่นคงในงาน						
26. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้						
27. ท่านมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้จนตลอดอาชีพการทำงาน						
28. ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน						

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
29. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้มาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่โอกาสที่ถูกโยกย้ายอย่างไม่เป็นธรรมเพียงใด						
30. ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น						
ด้านความสำเร็จในงาน						
31. ท่านสามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน						
32. ท่านได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอ						
33. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและกำหนดเวลา						
34. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
35. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
ด้านการยอมรับนับถือ						
36. การแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
37. ท่านได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ ปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ ท่านปฏิบัติเป็นประจำ						
38. งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริม ให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม						
39. ผลการปฏิบัติงานได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน						
40. ความรู้ความสามารถของท่านได้รับ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน						
ด้านลักษณะงานที่ทำ						
41. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของท่าน						
42. ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ทำอย่างเต็มที่						
43. งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ ของตนเอง						
44. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณ งานที่ท่านพอใจ						
45. งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้อยากรู้สึกอยากปฏิบัติงาน						

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
ด้านความรับผิดชอบ						
46. ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน						
47. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย						
48. ท่านอุทิศเวลางานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน						
49. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ						
50. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่						
ด้านความก้าวหน้า						
51. ท่านมีโอกาสดำเนินงานขึ้นเงินเดือนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น						
52. ท่านมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่						
53. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน						
54. ผู้บังคับบัญชาแนะนำช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	สำหรับ ผู้วิจัย
55. ระบบการบริหารในหน่วยงาน เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน เช่น การเลื่อนระดับ ฯ						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 38 ค่าดัชนีความสอดคล้องขอบแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านนโยบายและการบริหารงาน								
1. นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีความพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. การบริหารงานในหน่วยงานมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา								
6. ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชามีหัวหน้างานสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
8. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. ท่านคิดว่าบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมตามระดับความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ								
11. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอที่จะช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13. เงินเดือนประจำและค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. หน่วยงานได้ให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ท่าน เช่น ค่าที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ตามสิทธิที่ท่านพึงได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
15. ท่านคิดว่าสวัสดิการปกติที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นที่เหมาะสมแล้ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน								
16. เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17. มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
18. ในหน่วยงานเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาด้านการงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อม								
21. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจำนวนที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
23. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
24. หน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม ฯ	+1	-1	+1	0	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้
25. สถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความมั่นคงในงาน								
26. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
27. ท่านมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตลอดอาชีพการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28. ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้มาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่โอกาสที่ถูกโยกย้ายอย่างไม่เป็นธรรมเพียงใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30. ท่านมีโอกาสด้านการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	0	+1	-1	+1	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านความสำเร็จในงาน								
31. ท่านสามารถทำงานได้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32. ท่านได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้และได้ทำสำเร็จเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและกำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการยอมรับนับถือ								
36. การแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ท่านปฏิบัติเป็นประจำ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
38. งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39. ผลการปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
40. ความรู้ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านลักษณะงานที่ทำ								
41. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42. ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43. งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่ท่านพอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45. งานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้อยากรู้สึกริเริ่มปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ								
46. ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3	4	5			
47. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48. ท่านอุทิศเวลางานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้า								
51. ท่านมีโอกาสดำเนินงานเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52. ท่านมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมการศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54. ผู้บังคับบัญชาแนะนำช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
55. ระบบการบริหารในหน่วยงาน เอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของท่าน เช่น การเลื่อนระดับ ฯ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	1.	0.43
	2.	0.45
	3.	0.55
	4.	0.56
	5.	0.48
ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา	6.	0.69
	7.	0.76
	8.	0.54
	9.	0.80
	10.	0.69
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	11.	0.42
	12.	0.59
	13.	0.44
	14.	0.43
	15.	0.43
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	16.	0.59
	17.	0.57
	18.	0.67
	19.	0.72
	20.	0.71
ด้านสภาพแวดล้อม	21.	0.37
	22.	0.56
	23.	0.42
	24.	0.57
	25.	0.22

ตาราง 39 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความมั่นคงในงาน	26.	0.59
	27.	0.60
	28.	0.42
	29.	0.34
	30.	0.54
ด้านความสำเร็จในงาน	31.	0.62
	32.	0.71
	33.	0.57
	34.	0.74
	35.	0.74
ด้านการยอมรับนับถือ	36.	0.59
	37.	0.73
	38.	0.54
	39.	0.76
	40.	0.74
ด้านลักษณะงานที่ทำ	41.	0.68
	42.	0.77
	43.	0.61
	44.	0.64
	45.	0.82
ด้านความรับผิดชอบ	46.	0.53
	47.	0.38
	48.	0.48
	49.	0.57
	50.	0.74
ด้านความก้าวหน้า	51.	0.76
	52.	0.63

ตาราง 39 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
	53.	0.63
	54.	0.70
	55.	0.78

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี เท่ากับ 0.95



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวอุษา เฟื่องประยูร
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 2 พฤศจิกายน 2523
สถานที่เกิด	อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 49/1 หมู่ 4 ตำบลตะกาดเจ้า อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเจ้า
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลตะกาดเจ้า จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2545	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปวส. (การตลาด) วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจบัณฑิต บธ.บ. (การตลาด) มหาวิทยาลัยบูรพาวิทยาเขตจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2558	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี