

แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาลในอำเภอทับนทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี



นางสาวชนิดาภา โสเพ็ง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Approach for Enhancing Achievement Motivation to Increase Work
Achievement of Municipal Officials in Kabinburi District
in Prachinburi Province



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอภินทรบุรี จังหวัด
ปราจีนบุรี

ชื่อและนามสกุล นางสาวชนิดาภา โสเพ็ง

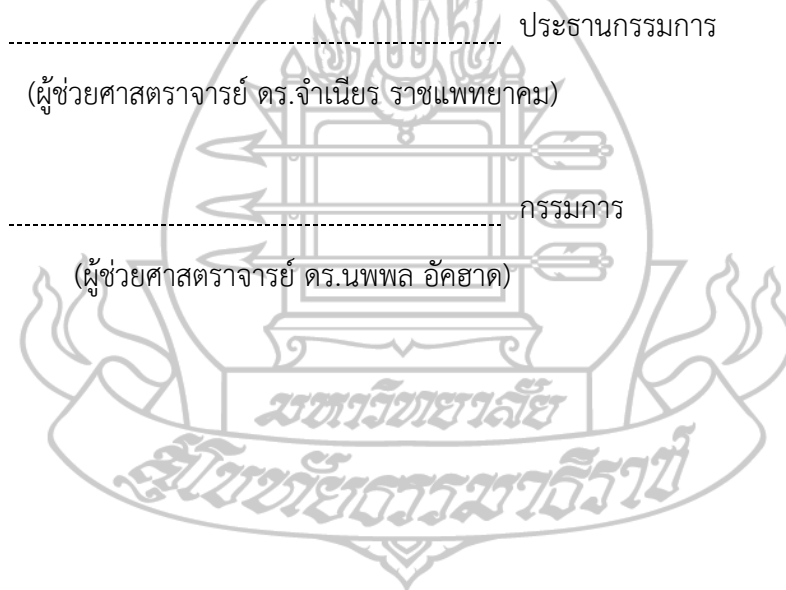
แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว่าอิสระ แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี
ผู้ศึกษา นางสาวชนิดาภา โสเพ็ง รหัสนักศึกษา 2603003126
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน
เทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี (2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนา
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ คือ พนักงานเทศบาล
ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 82 คน ศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้คือ
แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับ
การศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้บริหารเทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 6 คน
โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูล
โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์
ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด และ
(3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญโดยกำหนดเป็นนโยบายสนับสนุนการ
พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบและพร้อมในการให้บริการตาม
นโยบายการจัดการบริการสาธารณะรูปแบบใหม่ ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น และบุคลากรต้องมี
วัฒนธรรมที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นและมีจิตอาสาบริการ

คำสำคัญ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล

Independent Study title:

Approach for Enhancing Achievement Motivation to Increase Work
Achievement of Municipal Officials in Kabinburi District
in Prachinburi Province

Author: Miss. Chanidapa Sopeng; ID: 2603003126;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Dr. Chamnian Rajphaetyakhom, Assistant Professor;

Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this study were to (1) study opinions on achievement motivation level of municipal officials in Kabinburi District in Prachinburi Province (2) study opinions on work achievement level of municipal officials in Kabinburi District in Prachinburi Province (3) recommend an approach for enhancing achievement motivation to increase work achievement of municipal officials in Kabinburi District in Prachinburi Province.

This study followed a mixed method research methodology. The population for quantitative research was 82 municipal officials in Kabinburi District in Prachinburi Province and data was collected from the entire numbers. Research instrument was a questionnaire. Statistics for data analysis employed frequency, percentage, mean and standard deviation. For qualitative research, key informants were 6 executives of municipal offices in Kabinburi District in Prachinburi Province with purposive sampling method. Research instrument for data collection was an in-depth interview form. Data analysis employed content analysis technique. The resulted of this study revealed that (1) opinions on achievement motivation level of municipal officials in Kabinburi District in Prachinburi Province was at the highest level (2) opinions on work achievement level of municipal officials in Kabinburi District in Prachinburi Province was at the highest level; and (3) recommendation approach for enhancing achievement motivation to increase work achievement of municipal officials in Kabinburi District in Prachinburi Province were that the executives should give importance by announcing to be a human resource development policy in accordance with the position and responsibility so that the officials would be ready to serve new public service perspective. Moreover, there should increase quality of work life and build work culture for changes, commitment and volunteer spirit.

Keywords : Achievement Motivation, Work Achievement, Municipal Officials

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเฉพาะบุคคลในครั้งนี้ เรื่อง แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจากผู้บริหารและบุคลากร เทศบาลเมืองหนองกี่ เทศบาลตำบลกบินทร์ เทศบาลตำบลเมืองเก่า เทศบาลตำบลสระบัว อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยผู้ศึกษาขอกล่าวถึงในที่นี้ เพื่อเป็นการแสดงความเคารพ และรำลึกถึงด้วยความขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเฉพาะบุคคลฉบับนี้ ซึ่งได้เสียสละเวลา ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษาจนงานศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน สำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้และสามารถนำวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้บริหารและบุคลากรทุกท่าน ในเทศบาลเมืองหนองกี่ เทศบาลตำบลกบินทร์ เทศบาลตำบลเมืองเก่า เทศบาลตำบลสระบัว อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ได้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ของรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระเฉพาะบุคคลฉบับนี้

ผู้ศึกษาขอกราบของพระคุณ ท่านอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้อบรมให้ความรู้ในการศึกษาแก่ผู้ศึกษา ให้คำแนะนำช่วยแก้ไขปัญหาและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระบุคคลฉบับนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจและผู้ที่เปิดอ่านไม่มากนักน้อย หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	25
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานศึกษา.....	58
รูปแบบการศึกษา.....	58
ประชากร.....	59
การสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษา.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
การวิเคราะห์ผล.....	75
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี.....	83

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดบุรีรัมย์.....	91
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดบุรีรัมย์.....	98
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาลในอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดบุรีรัมย์.....	101
ตอนที่ 6 สรุปเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และ เชิงคุณภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดบุรีรัมย์.....	104
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ.....	106
สรุปการศึกษา.....	106
อภิปรายผล.....	124
ข้อเสนอแนะ.....	132
บรรณานุกรม.....	134
ภาคผนวก.....	140
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเครื่องมือ.....	141
ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ.....	143
ค การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ IOC การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	147
ง หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงาน.....	156
จ แบบสอบถาม.....	161
ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	171
ช แบบสัมภาษณ์เชิงลึก.....	178
ประวัติผู้ศึกษา.....	183

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	วิเคราะห์ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์..... 14
ตารางที่ 2.2	การปกครองส่วนภูมิภาคของอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี..... 37
ตารางที่ 2.3	การปกครองส่วนภูมิภาคของอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี..... 38
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรแยกตามหน่วยงาน..... 59
ตารางที่ 3.2	จำแนกประชากรผู้ตอบแบบสอบถามตามหน่วยงาน..... 59
ตารางที่ 3.3	จำนวนประชากรผู้บริหารหน่วยงาน..... 60
ตารางที่ 3.4	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ..... 61
ตารางที่ 3.5	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..... 63
ตารางที่ 3.6	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน..... 64
ตารางที่ 3.7	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี..... 65
ตารางที่ 3.8	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้น..... 66
ตารางที่ 3.9	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 67
ตารางที่ 3.10	ผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิผลและแผนงาน..... 68
ตารางที่ 3.11	ผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน..... 69
ตารางที่ 3.12	ผลสัมฤทธิ์ด้านความพึงพอใจของประชาชน..... 70
ตารางที่ 3.13	ผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาองค์กร..... 71
ตารางที่ 3.14	ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม..... 73
ตารางที่ 3.15	วิเคราะห์หัตถ์ถุประสงค์..... 77
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 79
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 80
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ..... 80
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	81
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	82
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี.....	83
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความต้องการความสำเร็จ.....	84
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	85
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	86
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี.....	87
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความกระตือรือร้น.....	89
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	90
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี.....	91

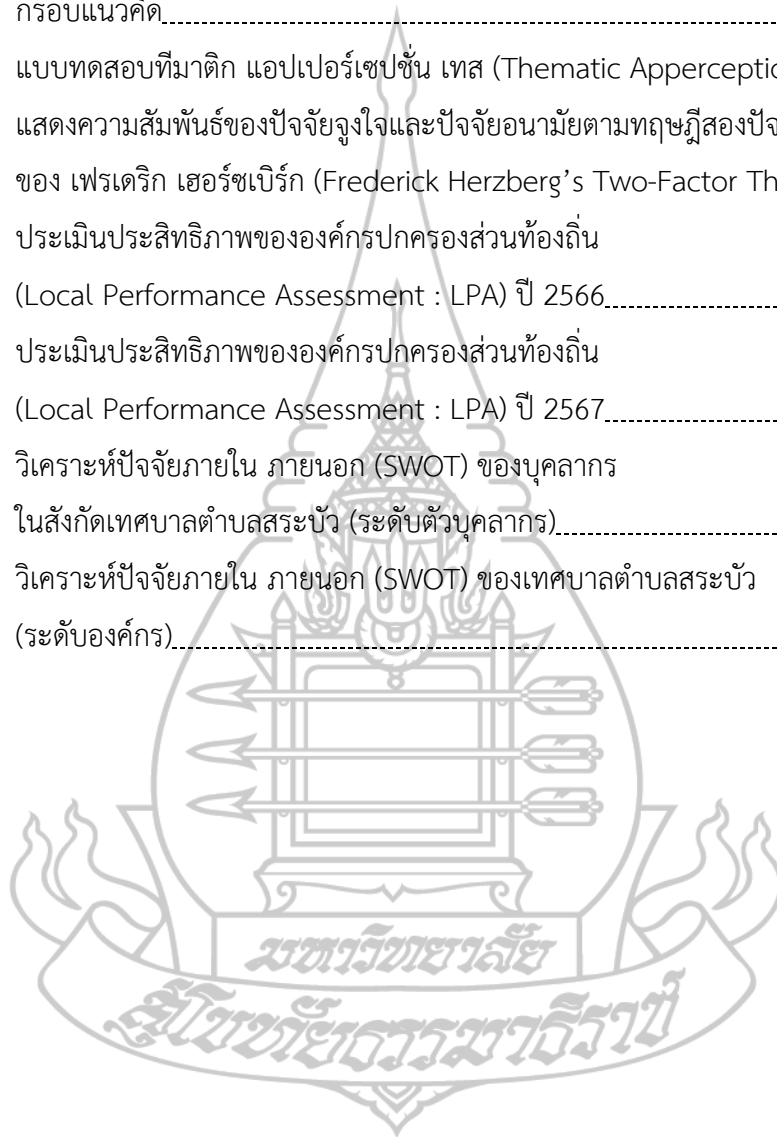
สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านประสิทธิผลของแผนงาน.....	92
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน.....	93
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้รับบริการ.....	95
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการพัฒนาองค์กร.....	96
ตารางที่ 4.19 ปัญหาและข้อเสนอแนะทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี.....	98



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด.....	4
ภาพที่ 2.1 แบบทดสอบที่มาจาก แอปเปอร์เซปชั่น เทส (Thematic Apperception Test).....	17
ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory).....	24
ภาพที่ 2.3 ประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ปี 2566.....	42
ภาพที่ 2.4 ประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ปี 2567.....	42
ภาพที่ 2.5 วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลตำบลสระบัว (ระดับตัวบุคลากร).....	50
ภาพที่ 2.6 วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลสระบัว (ระดับองค์กร).....	51



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาลเป็นหน่วยงานของภาครัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน โดยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการให้บริการสาธารณะและการพัฒนาชุมชน การมีเทศบาลที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง เทศบาลเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553 ประกอบกับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดหน้าที่ของเทศบาลไว้โดย แบ่งตามประเภทของเทศบาล ดังนี้ 1. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล (กำหนดไว้ในมาตราที่ 50) (1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (2/1) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุน หน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูล ฝอยและสิ่งปฏิกูล (4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (6) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรมให้แก่ ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก (7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (8) บำรุงศิลปปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล 2. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมือง (กำหนดไว้ในมาตราที่ 53) (1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50 (2) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (3) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ (5) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (6) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ (7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (8) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น (9) จัดระเบียบการจราจร หรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว 3. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลนคร (กำหนดไว้ในมาตราที่ 56) (1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 53 (2) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก (3) กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข (4) การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงแรมรสพ และสถานบริการอื่น (5) จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม (6) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(7) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง (8) การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว (9) กิจการอื่น ๆ ตามมาตรา 54 การปฏิบัติงาน ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและ ให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

บทบาทหน้าที่ของเทศบาลมีความสำคัญต่อประชาชนเป็นอย่างมาก การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามอำนาจหน้าที่จึงเป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องให้ความสำคัญ โดยการบริหารให้ประสบผลสำเร็จนั้น ต้องอาศัยปัจจัยของการบริหารงานที่สำคัญ 4M's ได้แก่ Man Money Materials Management ซึ่งในบรรดาทรัพยากรบริหารต่างๆ นักบริหารและนักวิชาการต่างเห็นตรงกันว่า ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญที่สุด เพราะ มนุษย์มีสติปัญญา ความสามารถ และสมรรถนะ ในการบริหารทรัพยากรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่จะบริหารให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเร่งดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่พร้อมรับกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรต้องกำหนดแนวทางเพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาและใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ให้เกิดแรงกระตุ้นจากภายใน สนับสนุนปัจจัยภายนอกให้บุคลากร มีความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จการและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งการทำงานในลักษณะดังกล่าวคือการจูงใจในการทำงาน (work motivation) ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ

นักวิชาการ ด้านจิตวิทยา McClelland (1985) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะตระหนักรู้ถึงเป้าหมายในระดับสูง ความต้องการประสบความสำเร็จในการแข่งขันและความสามารถในการจูงใจตนเอง ในการทำสิ่งที่เหนือกว่า ซึ่งผลดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อตนเองซึ่งการจูงใจผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กร เนื่องจากคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะเป็นห่วงเรื่องความปลอดภัย และสถานภาพมากกว่าจะเต็มเต็มความต้องการให้แก่ตนเอง โดยจะยึดติดกับความคิดและความรู้สึกของตนเองเป็นหลัก และจะกังวลกับการแสดงออกของตนเองมากกว่าเรื่องของผลการ ดำเนินงาน แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ ได้อธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป โดยหากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็ จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961: 36 - 62)

การศึกษาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรภาครัฐ เช่น เทศบาล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนที่จะต้องแก้ไขปัญหาและสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ประกอบกับอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งเป็นเมืองอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก มีทรัพยากรธรรมชาติที่พร้อมในการพัฒนาท้องถิ่นสูง มีนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่ง จึงมีผู้คนอพยพเข้ามาอยู่ใหม่ตลอดเวลา ซึ่งปัญหาที่้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก้ไขก็มากขึ้น จำเป็นต้องให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยความเต็มใจ ซึ่งเทศบาลในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ทั้ง 4 แห่ง ก็มีปัญหาที่บุคลากรบางแห่งปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่บางแห่งก็พบปัญหาความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ทั้งยังประสบปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ เพราะแต่ละปีจะมีบุคลากรที่ขอย้ายกลับถิ่นฐานเป็นจำนวนมาก จากผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ “Local Performance Assessment (LPA)” 2566 ทั้ง 5 ด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 83.14 ซึ่งยังสามารถพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของเทศบาลได้อีกมาก ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าพนักงานเทศบาลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะสามารถพัฒนาท้องถิ่นและสร้างนวัตกรรมต่างๆ เพื่อความอยู่ดี กินดี ของประชาชนในท้องถิ่นและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานมากขึ้น เกิดประโยชน์แก่องค์กร และประชาชนในท้องถิ่นอย่างสูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการศึกษา เรื่อง แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

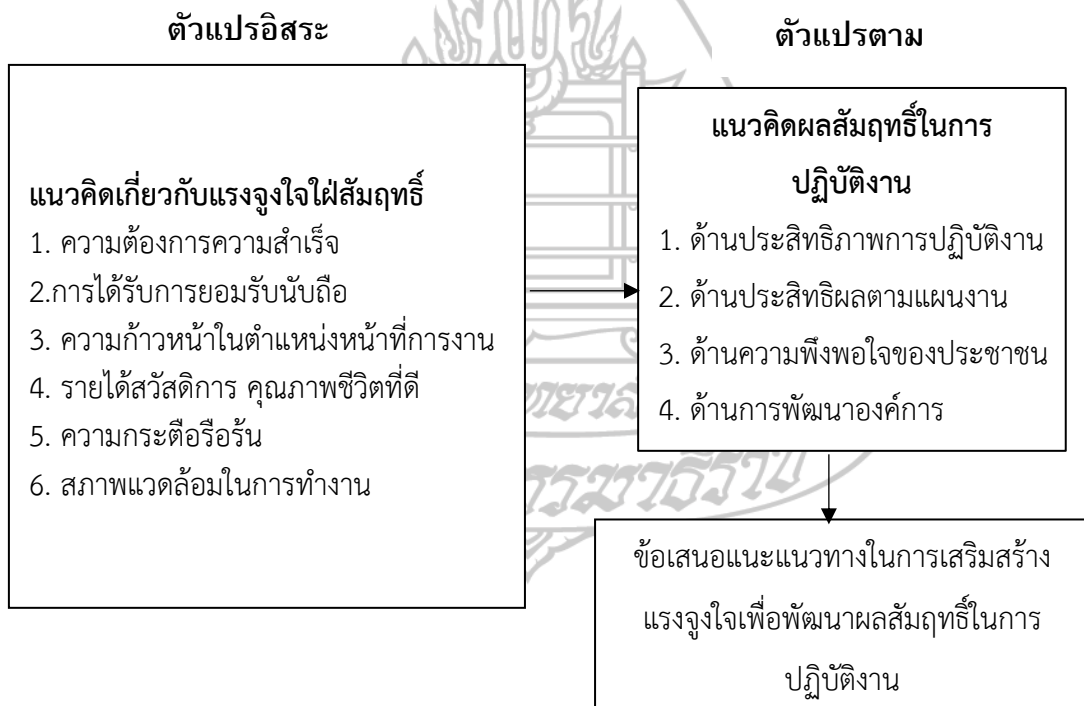
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาลในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยปัจจัยแรงจูงใจของ แมคคลีแลนด (David I. McClelland) และ เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1968) เนื่องจากมีองค์ประกอบที่เหมาะสมกับการศึกษา และ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) แนวคิดทฤษฎี ความพึงพอใจ ของมิลเลทท์ Millet (1954) และแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาองค์การ ของโอเวน (Owen.1987) โดยผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเหล่านี้มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1.1

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



ปรับจากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two - factor - Theory) ของเฟรดเดอริก (Frederick Herzberg, 1968) และ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด (David I. McClelland)

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด

4. ขอบเขตของการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษากำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

4.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามแนวคิดทฤษฎีของแมคคลีแลนด์ (David I. McClelland, 1960) ประกอบไปด้วย ความต้องการ 3 ด้าน คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจ และตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two - factor - Theory) ของเฟรดเดอริค (Frederick Herzberg, 1968) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ มี 6 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ ปัจจัยค้ำจุน มี 5 ด้าน คือ นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ

4.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดทฤษฎีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) ประกอบไปด้วย 2 ด้าน คือ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิผลตามแผนงาน แนวคิด ทฤษฎี ความพึงพอใจ ของ มิลเลทท์ Millet (1954) คือ ด้านความพึงพอใจของประชาชน และแนวคิดทฤษฎี การพัฒนาองค์การ ของโอเวน (Owen.1987) ประกอบไปด้วย 9 ด้าน คือ จุดหมายของการพัฒนา องค์การ ระบบในการปรับเปลี่ยนองค์การ วิธีการเชิงระบบ ใช้วิธีการทางการศึกษา เรียนรู้จาก ประสบการณ์ เกาะติดกับประเด็นปัญหาสำคัญจริง มีแผนยุทธศาสตร์ มีหน่วยประสานการ เปลี่ยนแปลง และ ผู้บริหารระดับสูงสังเกตเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วม

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

4.2.1 ประชากรเชิงปริมาณ ได้แก่ พนักงานเทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัด ปราจีนบุรี จำนวนรวมทั้งสิ้น 108 คน (ข้อมูลจากสอบถามฝ่ายทรัพยากรบุคคลของเทศบาลทั้ง 4 เทศบาล) จำแนก ดังนี้

เทศบาลเมืองหนองกี่	จำนวน 30 คน
เทศบาลตำบลกบินทร์	จำนวน 35 คน
เทศบาลตำบลเมืองเก่า	จำนวน 26 คน
เทศบาลตำบลสระบัว	จำนวน 17 คน

โดยทำการศึกษาจากเจ้าพนักงานเทศบาลทั้งหมด ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 108 คน

4.2.2 ประชากรเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาล ในอำเภอekinทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวนรวมทั้งสิ้น 8 คน จำแนกได้ดังนี้

เทศบาลเมืองหนองก่	จำนวน 2 คน
เทศบาลตำบลกบินทร์	จำนวน 2 คน
เทศบาลตำบลเมืองเก่า	จำนวน 2 คน
เทศบาลตำบลสระบัว	จำนวน 2 คน

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษา แนวทางเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอekinทร์บุรีบุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยกำหนดระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล เดือนมิถุนายน - กันยายน 2567

4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาเรื่อง แนวทางเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอekinทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี เป็นการศึกษเจ้าพนักงานเทศบาลทั้งหมดในสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอekinทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบไปด้วย 4 เทศบาล 1. เทศบาลเมืองหนองก่ 2. เทศบาลตำบลกบินทร์ 3.เทศบาลตำบลเมืองเก่า 4.เทศบาลตำบลสระบัว

5. นิยามคำศัพท์เฉพาะ

5.1 ตัวแปรอิสระ

5.1.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

5.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลหรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

5.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หรือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม การได้รับการฝึกอบรม รวมถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

5.1.4 รายได้และสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทน (Compensation) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะ เป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลลัพธ์ มาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน พักร้อน บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

5.1.5 ความกระตือรือร้น (Energetic) หมายถึง ความตื่นตัวและชวนขวยที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ และความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งการกระตุ้นจิตใจให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกตื่นตัวในการทำงาน

5.1.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่าง มีคุณภาพ ส่วนที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสง สถานที่ เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่การจัดการ สวัสดิการค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

5.2 ตัวแปรตาม

5.2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัดความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

5.2.2 ประสิทธิภาพตามแผนงาน หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้

5.2.3 ความพึงพอใจของประชาชน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่ปรากฏออกมาใน รูปแบบของความรู้สึกที่ชอบ หรือไม่ชอบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย พอใจ หรือไม่พอใจที่อาจแสดงออก หรือไม่ แสดงออก ต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่เทศบาล ในเขตอำเภอภูกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

5.2.4 การพัฒนาองค์กร หมายถึง การพัฒนาองค์กรก็คือการทำให้องค์กรนั้นดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงทัศนคติในการทำงาน ปัจจุบันการพัฒนาองค์กรกลายเป็นเครื่องมือที่ถูก

นำมาใช้ในการบริหารตลอดจนขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้า ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การอย่างเป็นระบบตลอดจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี และองค์กรปกครองท้องถิ่นอื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แนวทางเสริมสร้างจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งข้อมูลสำคัญต่างๆ โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องเสนอหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาล ในเขตอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีนำเสนอออกเป็น 3 ประเด็น 1.ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2.ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบไปด้วยทฤษฎีบุคลิกภาพของ Murray ทฤษฎีความต้องการของ McClelland ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson และ ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้นิยามหรือความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ไว้แตกต่างกัน ดังเช่น

กรีติกาพัชร กษิตติศ (2560, น. 42) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยความทะเยอทะยานความกระตือรือร้น กล้าเสี่ยง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง การรู้จักวางแผน และความมีเอกลักษณ์อันจะนำตนไปสู่ความสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดเลิศเพื่อบรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้

สิริพร ยศธนวรกุล (2561, น. 20) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล มีความอดทนและพยายามในการทำงานโดยมีการวางแผนในการทำงาน อย่างเป็นขั้นตอน ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

อุทัย อันพิมพ์ (2561, น. 39) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงความปรารถนาไปสู่ความสำเร็จ ในการทำงานของบุคคลโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ ที่ขัดขวาง มีการวางแผนการทำงาน อย่างเป็นระบบ มีความทะเยอทะยานในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ผลงานออกมาดีเลิศเพื่อให้บรรลุกับมาตรฐานที่ตนเองได้ตั้งไว้

นลิน คำแน่น (2562, น. 57) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงความต้องการ ความพยายามในการทำกิจกรรมด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พีชาณิกา เพชรสังข์ (2562, น. 50) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจจะพยายามต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ

ศศิพิมล พรชิตกิตติพร (2562, น. 19) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นได้ทั้งเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ โดยไม่หวังผลตอบแทนแต่จะมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้กับบุคคล เพิ่มความพยายามเพิ่มความอดทน สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับบุคคลให้ดีขึ้น

โมลี สุทธิโมลิโพธิ (2563, น. 13) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตระหนักและตั้งใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้ดี และมาตรฐานอันดีเลิศ พร้อมกับความบรรลุเป้าหมายในระดับสูง โดยพยายามแข่งขันกับ มาตรฐานและบุคคล เพื่อให้ได้มาตรฐานและดีกว่าบุคคลอื่นและเป็นแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่น มีความทะเยอทะยาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่และฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว

พรพรรณ หน่อเมือง (2564:87-88) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของกำลังพลที่พยายามทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดีด้วยความเพียรพยายาม มุ่งมั่น อดทน ชอบที่จะแข่งขันกับตัวเอง พร้อมจะแก้ไขปัญหาที่งานที่มีความยากลำบาก และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง

McClelland (1953 อ้างถึงใน พรพรรณ หน่อเมือง, 2564 หน้า 87) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

Atkinson (1964 อ้างถึงใน ศศิพิมล พรชลิทกิตติพร, 2562 หน้า 19) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่า การกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเอง หรือบุคคลอื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จ หรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

Murray (1964 อ้างถึงใน ศศิพิมล พรชลิทกิตติพร, 2562 หน้า 19) กล่าวถึง ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement need) ว่าเป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคฝ่าฟันกระทำสิ่งที่ยากๆ ให้สำเร็จ เขาได้อธิบายไว้ว่า เป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใดๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

Whittaker (1970 อ้างถึงใน นลิน คำแน่น, 2562 หน้า 57) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะต่างๆ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้กิจกรรมต่างๆดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมด้านการทำงานหรือการศึกษา

Vidler (1997 อ้างถึงใน พรพรรณ หน่อเมือง, 2564 หน้า 87) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการที่จะบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศที่บุคคลได้ตั้งไว้ซึ่งสิ่งเหล่านี้ตรงกันข้ามกับการมีอำนาจหรือความเป็นเพื่อน ซึ่งทัศนคติต่อความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าความสนใจในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตนได้ตั้งไว้

จากความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวมา ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงกระตุ้น แรงปรารถนาจากภายใน เพื่อไปสู่ความสำเร็จในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีความพยายาม ความมุ่งมั่น อย่างไม่ย่อท้อเพื่อไปสู่เป้าหมาย มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐานที่ชัดเจนเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผู้ศึกษาพบว่า มีนักวิชาการ นักจิตวิทยาหลายท่าน ได้ให้ความหมาย ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ดังนี้

Murray (1964. p. 100 อ้างถึงใน สิริพร ยศธนวรกุล, 2561 หน้า 33) กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่าเป็นผู้ที่มี ลักษณะที่มั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ ชอบความรู้เชิงประจักษ์ที่ได้จากการทำงาน มีผลการทำงานที่ดี มีความกระตือรือร้นในงาน เมื่อเลือกเพื่อนร่วมงานจะเลือกผู้เชี่ยวชาญมากกว่าเพื่อนทั่วไป และต่อต้านแรงกดดันทางสังคมจากภายนอก

ขอบสถานการณ์ที่เสี่ยงปานกลาง โดยขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเองโดยทั่วไป บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงอาจมองดูเหมือนว่า มีลักษณะเป็นพวกหัวแข็ง เป็นนักธุรกิจที่ทะเยอทะยาน

Atkinson (1964, p. 52 อ้างถึงใน สิริพร ยศธนวนรกุล, 2561 หน้า 33) กล่าวถึงลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ดังนี้

1. ความคาดหวัง (Expectation) เป็นการคาดหวังหน้าถึงผลการกระทำของตนเอง คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะคาดหวังล่วงหน้าถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำ
2. สิ่งล่อใจ (Incentive) เป็นความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงาน เช่น งานที่สนใจ งานที่ถนัดมีผลตอบแทนสูงถ้าสิ่งล่อใจเป็นสิ่งที่พอใจของบุคคลก็จะทำให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
3. ความอยากรู้อยากเห็น (Epistemic) เป็นความพึงพอใจในการที่คนเรากระทำ เพื่อหวังเพียงความพอใจกับการกระทำ นั้น โดยไม่คำนึงถึงความสำเร็จ

Hermans (1970 อ้างถึงใน พิชาณิกา เพชรสังข์, 2562 หน้า 51) ได้รวบรวมลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. ต้องเป็นผู้มีความหวังอย่างมาก ว่าตนเองจะประสบ ความสำเร็จถึงแม้การกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม
3. มีความพยายามที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ
4. มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. ถึงแม้งานที่ทำถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
7. คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
8. มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีเสมอ

McClelland (1980 อ้างถึงใน พิชาณิกา เพชรสังข์, 2562 หน้า 51-52) ได้ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จมากที่สุด และได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล
2. ขยันขันแข็ง หรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่จำเป็นต้องขยันในทุกกรณีไป แต่จะมานะ

พวกเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือช่วยความสามารถของตนและทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว

3. รับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มีใจหวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำ ไม่ชอบให้ผู้อื่นบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลของการตัดสินใจของตนเอง โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาเองว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เพื่อทราบว่าผลการกระทำของตัวเองว่าเป็นอย่างไรก็จะพยายาม ปรับปรุงทั้งในด้านของพฤติกรรม

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลคาดการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน

นอกจากนี้แมคเคลแลนต์ได้สรุปว่า ลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงจะมีลักษณะ ดังนี้ (อ้างถึงใน สิริพร ยศธนนวกุล, 2561 หน้า 34)

1. พยายามที่จะทำ งานอย่างไม่ถ้อยถนจนถึงจุดหมาย
2. เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง
3. เป็นผู้รับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ในการทำงาน

4. เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนในระยะยาว
5. ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
6. เมื่อประสบความสำเร็จมักอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

ดรชณี จิตคำรพ (2561:23) ได้สรุปถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ว่า ลักษณะของบุคคลที่ทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย โดยมีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ชอบการแข่งขันโดยมุ่งไปที่ผลงานดีเลิศมากกว่าชนะคู่แข่งอื่น อีกทั้งทำงานที่ท้าทายความสามารถเพราะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และสนุกกับงาน

พีชาณิกา เพชรสังข์ (2561:70) ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีดังนี้

1. เป็นบุคคลที่มีความหวังที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้สำเร็จ
2. วางแผนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
3. แสดงออกถึงการทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความมานะพยายาม
4. เมื่อเจอปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ จะยอมรับปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ

5. พัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น เมื่อได้รับข้อมูลย้อนกลับ

สิริพร ยศชนวรกุล (2561:36) ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถสรุปได้ว่า ต้องเป็นผู้ที่ทำงาน ด้วยความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ มีการจัดทักษะระบบงานอย่างเป็นขั้นตอน นำผลข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นตามความสามารถและศักยภาพของตนเอง ทำงานด้วยความพยายามท้าทายเอาชนะอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

จากนักวิชาการที่กล่าวมา ผู้ศึกษาได้นำลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 วิเคราะห์ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	Murray 1964	Akinson 1964	Hermann 1970	McClelland 1980	สิริพร 2561	พีชานิกา 2561	ดรชนนี 2561
ความมั่นใจ	/						
ความรับผิดชอบ	/			/	/		/
เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ	/		/				
ผลการปฏิบัติงานดี	/						
มีความกระตือรือร้น	/				/		/
มีความทะเยอทะยาน	/	/	/				
มีเป้าหมายชัดเจน		/	/	/	/		/
มีสิ่งล่อใจ		/					
มีความคาดหวัง			/			/	
มีความอดทน			/				/
ความกล้าเสี่ยง				/			
มีการวางแผน						/	/
การทำงานเป็นระบบ			/	/	/		
ความพยายามไม่ย่อท้อ			/	/	/	/	/
มีการปรับปรุง พัฒนา			/		/	/	

จากลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวมา ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ผู้ที่มีความต้องการที่จะประสบผลความสำเร็จ โดยมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน มีความพยายามอย่างไม่ย่อท้อ ความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้น มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ และมีการนำผลการปฏิบัติมาศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักวิชาการที่เสนอแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญมี ดังนี้

1. ทฤษฎีบุคลิกภาพของ Murray (Murray's Theory of Personality)

Murray (1930-1969 อ้างถึงใน พิชานิกา เพชรสังข์, 2562 หน้า 56-57) เป็นนักทฤษฎีด้านบุคลิกภาพ แต่ทฤษฎีของเขามีลักษณะพิเศษที่เน้นเรื่องความต้องการ (A Need Theory) ในช่วงปีค.ศ. 1930 - 1969 การศึกษาของ Murray เขียนไว้ในหนังสือ "Explorations in Personality" โดยเขากล่าวว่าสิ่งสำคัญที่สุดของบุคลิกภาพคือความต้องการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งการที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะต้องเริ่มต้นที่ความต้องการ (Needs) ซึ่งเป็นจุดศูนย์กลางของพลังทั้งปวงของบุคคล นอกจากนี้ Murray พบว่า ความต้องการของบุคคลนั้น สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มได้โดยพิจารณาจากความต้องการของบุคคล โดยคำนึงถึงด้านความเข้มของความต้องการ (Intensity) และทิศทางของพฤติกรรม (Direction) นอกจากนี้ การพิจารณามนุษย์นั้นยังต้องมองโดยส่วนรวม (Holistic View) พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลจากการที่ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล (Internal State of Disequilibrium) หมายถึงการขาดในบางสิ่งที่ร่างกายตอบสนองด้วยพฤติกรรมบางอย่างเพื่อให้ได้สิ่งนั้น ซึ่งทฤษฎีบุคลิกภาพของ Murray (Murray's Theory of Personality) เป็นแนวคิดพื้นฐานของนักคิด นักวิจัยในสมัยต่อมา ซึ่งรวมถึงทฤษฎีความต้องการของ McClelland และทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดย Murray ได้จำแนกความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการขั้นปฐมภูมิ (Primary Needs) ซึ่งได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ความต้องการทางเพศ และการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

2. ความต้องการขั้นทุติยภูมิ (Secondary Needs) เป็นความต้องการที่มาจาก การเรียนรู้จากสังคมและวัฒนธรรม เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการการยอมรับ ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการอิสระ ต้องการการดูแลเอาใจใส่และต้องการความสนุกสนาน

จากการศึกษาของ Murray (1938) ทำให้เขาเป็นบุคคลแรกที่ทำให้ความสนใจกับความ ต้องการประสบผลสำเร็จในฐานะเป็น 1 ใน 28 ความต้องการที่สำคัญของมนุษย์โดย กล่าวถึง ความต้องการผลสัมฤทธิ์ (n - Achievement) ว่าเป็นความต้องการทางจิตที่อยู่ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีพลังที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะกระทำในสิ่งที่ยาก ให้ประสบผลสำเร็จ Murray (1938) ได้ให้คำอธิบายความหมายของความต้องการผลสัมฤทธิ์ ไว้ว่า

เป็นความต้องการได้รับผลสำเร็จจากการกระทำในสิ่งที่ยาก ต้องการที่จะควบคุม จัดกระทำ หรือ ระเบียบ วัตถุ บุคคล หรือความคิด โดยกระทำสิ่งเหล่านี้อย่างรวดเร็ว และมีความเป็นอิสระให้ มาก เท่าที่จะทำได้ ต้องการเอาชนะอุปสรรคและบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศ ต้องการเป็นคนเก่ง มีความสามารถในการแข่งขันและเอาชนะคนอื่น ๆ ต้องการเพิ่มการยอมรับตนเองโดยการบรรลุ ความสำเร็จในกิจกรรมที่เป็นอัจฉริยะ

2. ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's needs Theory)

McClelland (1961 อ้างถึงใน พรพรรณ นนอเมือง, 2564 หน้า7-8) ได้ศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยคิดว่าความต้องการหรือแรงจูงใจอันเป็นคุณสมบัติในตัว บุคคลนั้น มีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม จึงได้ทำวิจัยเพื่อพิสูจน์ความต้องการ ความสำเร็จ (Need for Achievement) หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและทำให้ สังคมนั้น ๆ เจริญรุ่งเรืองได้โดย McClellandศึกษาความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ประชาชนจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจช้า คือ ประชาชนจะ แสดงออกในรูปของการชวนชวนหาหนทางฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งแตกต่าง ไปจากประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจช้าที่ไม่ได้แสดงความบากบั่นพยายามหาวิธีที่จะไปสู่ เป้าหมาย McClelland เชื่อว่า ความต้องการของคนเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้จึงมีอิทธิพลจูงใจให้คนแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตนต้องการ และความต้องการในชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่าง ในสิ่งแวดล้อม ครอบครัว ที่ทำงาน ตลอดจนประเพณี วัฒนธรรม

McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้วิธีการที่เรียนกว่า เทคนิคการ ฉายออก (Projective Technique) (อ้างถึงใน พิชาณิกา เพชรสังข์, 2562 หน้า 57) โดยใช้ แบบทดสอบการ รับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test) หรือที่เรียกว่า TAT ของ Murray ซึ่งเป็นภาพชุด แต่ละภาพจะมีรูปคนอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น



ภาพที่ 2.1 แบบทดสอบทีมาติก แอปเปอร์เซปชั่น เทส (Thematic Apperception Test)

ที่มา : พิชานิกา เพชรสังข์, (2562, น. 72)

และตอบคำถาม 4 ข้อต่อไปนี้

1. ภาพที่ท่านเห็นแสดงอะไรบ้าง ใครคือบุคคลที่ท่านเห็นในภาพ
2. ทำไมบุคคลนั้นจึงอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น มีเหตุการณ์อะไรที่เกิดก่อนหน้า
3. บุคคลที่ท่านเห็นในรูปกำลังคิดอะไร หรือต้องการอะไร
4. ต่อไปจะเกิดอะไรขึ้น

จากการศึกษาของ McClelland นั้น McClelland ได้กล่าวว่าบุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่ง เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ โดยแบ่งความต้องการของบุคคลได้ 3 ประเภทคือ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการของบุคคลที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยพยายามแข่งกับมาตรฐานอันดีเลิศ
2. ความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี (Need for Affiliation) คือ ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) คือ ความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุตามความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

จากความ ต้องการทั้ง 3 ประเภท McClelland and Winter (1969) เน้น ความสำคัญในเรื่องความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าความต้องการด้านอื่น เนื่องจาก McClelland เชื่อว่าความต้องการประสบความสำเร็จมีความสำคัญ เพราะบุคคลที่มีความต้องการ ความสำเร็จสูงย่อมมีสิ่งผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นมีความมานะพยายาม มีความอดทนเพื่อ เอาชนะอุปสรรค และเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งเอาไว้และพยายามทำสิ่งใดก็ ด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะทำให้ประเทศประสบความสำเร็จ ก้าวหน้า ทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว

3. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ Atkinson (Atkinson's Theory of Achievement Motivation)

Atkinson (1964 อ้างถึงใน พรพรรณ นน่องเมือง, 2564 หน้า7-8) ได้เสนอ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นโมเดลเชิงคณิตศาสตร์ โดยอาศัยพื้นฐานทฤษฎีการตัดสินใจ (Theory of Decision Making) เพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเชื่อว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคล กระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Tendency to Perform an Activity: Ta) นั้น ขึ้นอยู่กับ ผลบวกขององค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. แนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ (Tendency to Approach Success: Ts) ซึ่งได้มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว ดังนี้

$$Ts = Ms \times Ps \times Is$$

เมื่อ Ms = แรงจูงใจที่มุ่งสู่ความสำเร็จ

Ps = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

Is = ค่าของสิ่งล่อ (Incentive Value)

2. แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Tendency to Avoid Failure: Tf) ซึ่งมาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว ดังนี้

$$Tf = Maf \times Pf \times If$$

เมื่อ Maf = แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

Pf = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความล้มเหลว

If = ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว ซึ่ง If = 1-Is

3. องค์ประกอบซึ่งเป็นอิทธิพลจากภายนอก (Extrinsic Tendency = Text) ซึ่งทำให้บุคลากรปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมนั้นหรือไม่

$$\text{ดังนั้น } Ta = Ts + Tf + \text{Text}$$

$$\text{หรือ } Ta = (Ms \times Ps \times Is) + (Maf \times Pf \times If) + \text{Text}$$

Atkinson ได้สรุปโมเดลเป็นสมการเพื่อทำนายของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

$$Ta = (Ms - Maf) (Ps - (1-Ps)) + \text{Text}$$

เมื่อ $Ta =$ แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์

$Ms =$ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

$Maf =$ ความกลัวความล้มเหลวหรือความวิตกกังวล

$Ps =$ การรับรู้โอกาสที่ประสบความสำเร็จ

$\text{Text} =$ แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่มีอิทธิพลมาจากภายนอก

Atkinson (1964 อ้างถึงใน พรพรรณ หน่อเมือง, 2564 หน้า 9) อธิบายถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนจะไม่ปรากฏชัดเจนจนกว่าจะมี สถานการณ์ที่ทำให้เกิดการรับรู้และเข้าใจว่าจะมีการประเมินผลงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคคลว่าดีเข้ามาตรฐานตามเกณฑ์หรือไม่ ถ้าผลงานดีเข้าขั้นมาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ก็หมายความว่าบุคคลประสบความสำเร็จ แต่ถ้าผลงานไม่ได้มาตรฐานก็แสดงว่าล้มเหลว ในสถานการณ์ เช่นนี้บุคคลจะมีความพยายามหรือมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้ดีที่สุดเพื่อจะได้ประสบความสำเร็จ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นอยู่กับ 3 ตัวแปร คือ

1. การคาดหวัง คือ การที่บุคคลคาดการณ์ล่วงหน้าว่าการกระทำของตนจะมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมากน้อยเพียงใด ถ้าบุคคลคาดหวังว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จ บุคคลนั้นก็จะมีแรงจูงใจสูงกว่า กรณีที่คาดว่าจะมีโอกาสและไม่มีทางประสบความสำเร็จ
2. สภาวะล่อใจ คือ ความพอใจที่บุคคลจะได้รับเมื่อบุคคลสามารถทำงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายหรือเป็นความพอใจที่บุคคลจะได้ออกมาจากการทำงาน เช่น เป็นงานที่ตนชอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลจะปรากฏมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะความล่อใจหรือคุณค่าของกิจกรรมในทัศนะของบุคคลด้วย ลักษณะความล่อใจของกิจกรรมจะขึ้นอยู่กับ การคาดหวัง โอกาสของความสำเร็จ และลักษณะของงานตามการรับรู้ของบุคคล ถ้าบุคคลคิดว่างานยากแต่ไม่เกิน

ความสามารถของตงก็จะ คาดหวังว่ามีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ รู้สึกว่างานนั้นท้าทาย ความสามารถของตนเอง จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แต่ถ้าบุคคลคิดว่างานนั้นยากมากจนไม่มีทางที่จะให้สำเร็จได้หรืองานที่ต้องทำนั้นง่ายมากไม่มีทางล้มเหลว (โอกาสประสบความสำเร็จมีร้อยละ 100) ลักษณะความล่อใจของงานใน 2 แบบหลังนี้จะน้อยและบุคคลก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

3. ธรรมชาติแรงจูงใจของบุคคล แรงจูงใจของบุคคลหมายถึง แรงผลักดันที่ กระตุ้นให้บุคคลทำกิจกรรมไปสู่จุดมุ่งหมาย แรงจูงใจของคนเราโดยทั่วไปจะมีเป้าหมายที่สำคัญ 2 ประการ คือ

3.1 ความสุขความพอใจ เรากระทำพฤติกรรมต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ ตนได้รับความสุข ความพอใจจากการกระทำนั้นๆ ความสุขความพอใจของเราจะได้จากหลากหลาย อย่างเช่น การได้รับการยกย่อง การมีเพื่อน การประสบความสำเร็จ

3.2 หลีกเลียงความเจ็บปวดผิดหวัง คนทุกคนต้องการหลีกเลียงความทุกข์ และความเจ็บปวดผิดหวังที่จะเกิดกับชีวิตของตน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องภัยอันตรายหรือการล้มเหลวใน การเรียน การทำงาน ดังนั้นการที่บุคคลพยายามทำงานหรือเรียนก็เพื่อจะเลียงความล้มเหลวซึ่งตนไม่ปรารถนา

ลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล จะขึ้นอยู่กับความต้องการความสำเร็จ และความ กลัวล้มเหลวที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล คนที่ต้องการความสำเร็จมากจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และคนที่กลัวล้มเหลวมากก็จะพยายามหลีกเลียงงานที่ตนคิดว่าทำไม่ได้ ซึ่งเป็นลักษณะของการมี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ คนที่ต้องการความสำเร็จจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างง่าย ปานกลาง หรือมี โอกาสประสบความสำเร็จได้ถ้าใช้ความพยายามและความสามารถเพียงพอ เพราะเขาจะรู้สึกว่างาน ใน ลักษณะดังกล่าวท้าทายความสามารถและมีความล่อใจสูง แต่เขาจะไม่ชอบงานที่ยากเกินไปหรือ งานที่ง่ายมากๆ เพราะงานที่ยากเกินไป เขาทราบว่าไม่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จหรือมีโอกาส น้อยมาก และถ้างานง่ายเขาก็จะทราบว่าเขาจะทำงานนั้นได้สำเร็จโดยไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายาม แต่อย่างใด ดังนั้นงานในลักษณะดังกล่าวจึงขาดล่อใจ และเขาก็ไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น ๆ หรือมีน้อย ส่วนคนที่กลัวล้มเหลวจะพอใจทำงานที่ยากมากหรือง่ายมาก เพราะถ้างานง่ายเขาก็เชื่อแน่ ได้ว่าจะไม่ล้มเหลว และถ้างานนั้นยากมากเมื่อล้มเหลวก็จะมีใครตำหนิ แต่ถ้างานมีความง่าย ปานกลาง หรือมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ด้วยความพยายามและความสามารถที่เพียงพอ ลักษณะ งานเช่นนี้จะเร้าความกลัวล้มเหลวของบุคคล ทำให้เขาอยากทำและพยายามจะหลีกเลียงงานนั้น (มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ)

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Herzberg's dual factor theory)

ทฤษฎี สอง ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิดคือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่ แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้านได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้ สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจ ในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิด โอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือ จากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการ แสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการ เจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการ เลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้นซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ที่ได้ศึกษามาเป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์การ มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน

ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้นๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อบริษัท เป็นต้น

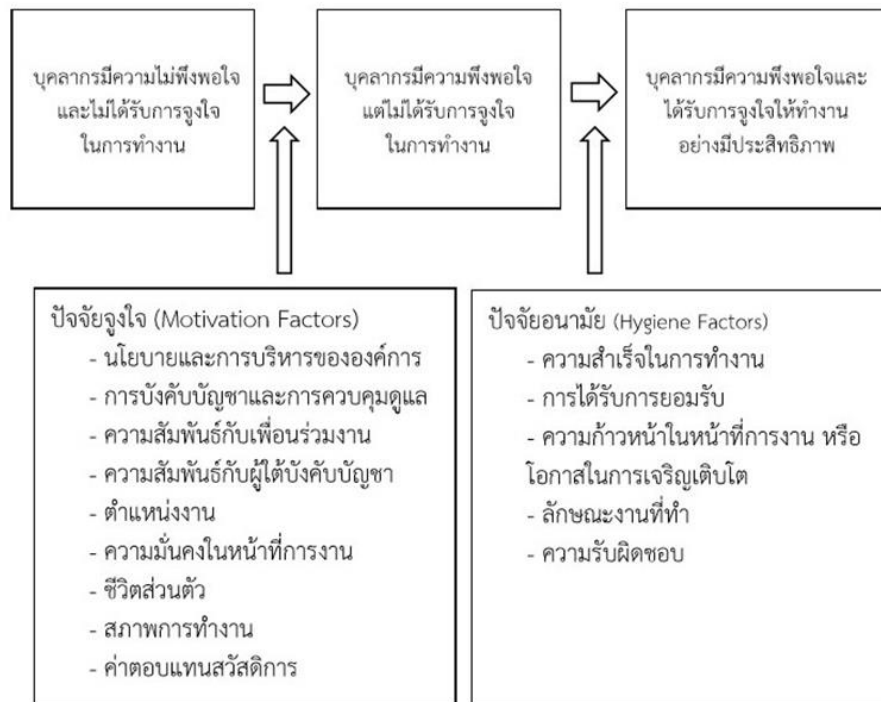
2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาด ของบริษัทหรือองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลลัพธ์ มาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน พักร้อน บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

ทั้งนี้ จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory) ดังกล่าวข้างต้น สามารถแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory)

จากแนวคิด ทฤษฎี ของ Mc Clelland (1961) Murray (1930-1969) และ Atkinson (1964) สามารถสรุปสาระสำคัญของทฤษฎีแรงจูงใจได้ดังนี้ บุคคลที่เป็นผู้มีแรงจูงใจได้สัมฤทธิ์ คือผู้ที่มีความมุ่งมั่น พยายามเพื่อไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้งานที่ทำได้ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะศึกษาแรงจูงใจได้สัมฤทธิ์ในการทำงาน ตามแนวคิด ทฤษฎีความต้องการของ (Mc Clelland, 1961) และ ทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg, 1950-1959) เนื่องจากมีองค์ประกอบที่เหมาะสมกับการศึกษา แนวคิดของนักวิชาการทั้ง 2 ที่ผู้ศึกษาได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. รายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี
6. ความกระตือรือร้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีนำเสนอออกเป็น 3 ประเด็น 1. ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ลักษณะของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3. การวัดผลการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 4. แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบไปด้วย พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2562 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfaction) และ ทฤษฎีการพัฒนาองค์การ ของ Robert Owen ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือแบบมุ่งเน้นผลงาน เป็นวิธีการและเทคนิคที่พัฒนาขึ้นในราชการของประเทศสวีเดน เพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระบบราชการและเน้นหนักไปที่การบริหารระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มักจะมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป เช่น การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective ; MBO) การบริหารแบบเน้นผลสำเร็จ (Managing for Results) การบริหารที่เน้นผล (Results – Oriented Management) หรือ การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance หรือ การมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ (ผลผลิตและผลลัพธ์) ซึ่งจะช่วยให้อุปกรณ์และสามารถตอบคำถามแก่ประชาชน ได้ว่าการดำเนินงานของรัฐบาลและหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีคุณภาพ หรือเกิดความคุ้มค่าเงินภาษีอากรของประชาชนหรือไม่เพียงใด โดยต้องการที่จะปรับปรุงระบบการบริหารงานราชการให้มีความทันสมัย ขจัดความไม่คล่องตัวทางการบริหาร ตลอดจนได้เปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร การบริหารแบบเดิมที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยนำเข้าและกฎระเบียบ มาใช้ วิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารรัฐกิจให้มีลักษณะเป็นอย่างภาคธุรกิจเอกชน โดยมุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร กำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การพร้อมทั้งต้องสร้างตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ (Canadian International Development(CIDA):2001 อ้างถึงใน วราภรณ์ สกุลวิวรรณ์, 2558 หน้า 29) ส่วนราชการที่มีการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพมากกว่าเดิม โดยใช้ งบประมาณน้อยลงเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลงานทั้งทางด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ คุณภาพ และความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ทฤษฎีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้สัมฤทธิ์ผล (Result Based Management) คือแนวทางการบริหารจัดการ ที่พัฒนาองค์การ โดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งจะทำให้องค์การ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

สำนักงาน ก.พ. (2547: 47) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าหมายถึง วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์การเป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์การมีผลสัมฤทธิ์เพียงใด พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด

ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล (2554 อ้างถึงในคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2567 หน้า12) ได้สรุปจาก Canadian International Development(CIDA) ที่ นิยามการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นแนวความคิดการบริหารจัดการเชิงวัฏจักรชีวิต โดยบูรณาการผสมผสานระหว่างกลยุทธ์ประชาคม กระบวนการและการวัดผลที่จะปรับปรุงการตัดสินใจความโปร่งใส ความสามารถตรวจสอบได้แนวคิดดังกล่าวเน้นที่ความสำเร็จ ของผลลัพธ์การปฏิบัติงานการวัดผล การเรียนรู้ การปรับตัว และการรายงานผลการดำเนินงาน

ฉัตรชัย นาถำพลอย (2562:2) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ จึงเป็นการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่าปัจจัยนำเข้ากระบวนการทำงานและกฎระเบียบที่เคร่งครัด โดยมีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้

พจนา วงศ์เสนา (2564:35) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) จึงเป็นการบริหารเพื่อการจัดการให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาอย่างประหยัด (Economy) เน้นใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Effectiveness)

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2567:12)การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) หมายถึงการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (ผลการผลิต และผลลัพธ์) ในการทำงานขององค์การโดยใช้การวัดผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัด (Indicators) ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมเป็นตัวสะท้อนความสำเร็จการดำเนินงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นว่าการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นควรต้องใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ด้วย โดยมีหลักปฏิบัติ 6 ประการ แต่การบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นนำมาใช้เพียง 6 หลักปฏิบัติ ตั้งแต่ข้อที่ 3 ถึงข้อที่ 6 ดังนี้ (สุวิทย์ วงศ์รุจิรวาณิชย์, 2558, หน้า 12-18 อ้างถึงใน ตันนิม ทับคำ, 2563 หน้า 41)

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎกติกาและการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้ อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงการให้มีความโปร่งใส

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การได้ส่วนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับ ผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน เช่น รับผิดชอบต่อลูกค้า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับต่อผลของ การดำเนินการ

6. หลักความคุ้มค่า (Utility) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์ สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

Canadian International Development Agency หรือ CIDA (CIDA, 1999, p. 19 อ้างถึงใน ตัสนิม ทับคำ, 2563 หน้า 41-43) ได้นำเสนอหลักการพื้นฐานของนโยบายและการปฏิบัติที่สำคัญของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ 6 ประการดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะเสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นควรมาจากการยอมรับ ร่วมกันของผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้ผลสัมฤทธิ์ของการท างานที่เกิดขึ้นมาจากเงื่อนไขประการนี้ควร มาจากความคาดหวังร่วมกัน โดยอาจจะมิชวบนการสร้างประชามติ อันจะเป็นการสร้างความรู้สึกเป็น เจ้าของ บุคลากรมีค้ำมั่นต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง และเป็นแนวทางในการเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความรับผิดชอบหรือความพร้อมให้ตรวจสอบ (Accountability) บนพื้นฐานของ การมีส่วนร่วม ซึ่งพบว่าการมีส่วนร่วมนั้น เป็นปัจจัยสำคัญของการเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานตามโครงการ

3. ความโปร่งใส (Transparency) ของรายงานผลการดำเนินงานต่างๆ ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องสามารถได้ สามารถตรวจสอบได้

4. ความเรียบง่าย (Simplicity) แนวทางในการปฏิบัติตามรูปแบบและระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีลักษณะที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจและนำไปปรับใช้กับการทำงาน ระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวัดผลที่ซับซ้อนเกินไปมักพบว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ CIDA แนะนำไว้ว่า การวัดผลสัมฤทธิ์นั้น ควรเริ่มต้นจากวัดผลสัมฤทธิ์ที่มีจำนวนน้อยก่อน เพื่อให้เราสามารถติดตามประเมินผลได้ดีกว่า

5. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) หมายถึงการทำซ้ำๆ เพื่อให้เกิดประสบการณ์และการเรียนรู้ ประสบการณ์จากการปฏิบัติโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของการลองผิดลองถูก ซึ่งจัดว่าเป็นบทเรียนที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาความสามารถ รวมทั้งการปรับปรุงวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

6. การนำไปใช้อย่างกว้างขวาง (Broaden application) หมายถึง โครงการทุกโครงการขององค์การหนึ่งๆ ควรมีการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานและการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของโครงการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้แล้ว โครงการต่างๆ ที่กำลังดำเนินงานอยู่ซึ่งก็ควรจะใช้หลักการการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เช่นเดียวกัน

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า หลักพื้นฐานการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารราชการมีอยู่ 4 ประการคือ ความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Utility)

จากความหมายข้างต้น พอสรุปได้ว่า การบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) หมายถึง การบริหารองค์การที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โดยใช้การวัดผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2 ลักษณะขององค์การที่บริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

องค์การที่ได้ใช้ระบบการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะมีลักษณะทั่ว ๆ ไปดังต่อไปนี้ (วรารณ สุกุลวิวรรธน์ 2558 ,หน้า 32-33)

1. มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ

2. ผู้บริหารทุกระดับในองค์การต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป้าหมายเหล่านั้นสั้นกระชับ ไม่คลุมเครือ และเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์การนั้น

3. เป้าหมายจะวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ และสามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับองค์การอื่นที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงกันได้

4. การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่างๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ ที่จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

5. เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้ว่างานที่องค์การคาดหวังคืออะไร ทุกคนในองค์การจะคิดเสมอว่างานที่ตนทำอยู่นั้นเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของโครงการและองค์การอย่างไร และทุกคนรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถของแต่ละคน

6. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคน สู่หน่วยงานระดับล่างเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ซึ่งเข้าใจปัญหาเป็นอย่างดีได้เป็นผู้แก้ปัญหา และสะสมประสบการณ์เพื่อก้าวสู่ผู้บริหารระดับที่สูงขึ้นต่อไป ทั้งนี้นอกจากจะช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน แก้ปัญหาการทำงานที่ล่าช้าแล้วยังเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

7. มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นองค์การที่มุ่งมั่นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ที่เปิดกว้างต่อความคิดและความรู้ใหม่ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

8. เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดีเนื่องได้มีโอกาสปรับปรุงงานและใช้ดุลยพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้น ทำให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ ส่วนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเองก็จะได้รับการตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

2.3 การวัดผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

วารภรณ์ สุกุลวิวรรณ (2558 : 33-34) การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลสำเร็จของกิจกรรม การจัดเก็บข้อมูลและเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การวัดผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์กร/ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลและสารสนเทศย้อนกลับที่แสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหาหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การแสดงถึงการมีพันธะ หน้าที่และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ผู้กำหนดนโยบาย แหล่งสนับสนุนงบประมาณ ฯลฯ การเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรและองค์การเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริหาร การพัฒนาองค์กร การออกแบบ/ทบทวนโปรแกรม กระบวนการดำเนินงานขององค์กร หรือของทีมงานที่รับผิดชอบกิจกรรมการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่พึงต้องดำเนินการคู่ขนาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการผลงาน มีกิจกรรม/กระบวนการที่สำคัญ การกำหนดผลลัพธ์(ตัวชี้วัดผลงานและมาตรฐาน) ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้ดำเนินการในองค์การจะต้องระบุหรือคัดเลือกกิจกรรมหลักที่มีความสัมพันธ์

กับวัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์การพร้อมทั้งระบุหรือกำหนดตัวชี้วัดผลงานและมาตรฐานที่ต้องการบรรลุถึงของแต่ละกิจกรรม ซึ่งการกำหนดตัวชี้วัดผลงานเพื่อดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการภายใต้กรอบของระบบการดำเนินงานทั่วไป การดำเนินกิจกรรมจะมีจุดเริ่มต้นที่วัตถุประสงค์การดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ การระบุถึงรายละเอียดของผลงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์) ที่คาดหวัง โดยส่วนใหญ่จะต้องพัฒนามาจาก วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งมีปัจจัยนำเข้าอันได้แก่ ทรัพยากรที่จำเป็น สำหรับการดำเนินกิจกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ การวัดผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะมีจุดเน้นของการดำเนินการ 3 ด้าน อันได้แก่

1. ความประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรม

2. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยนำปัจจัยนำเข้าจริงหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าน้อยแสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึงการดำเนินกิจกรรม / องค์การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3. ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ว่าได้ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ตัวชี้วัดผลงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญดังต่อไปนี้

3.1 ตัวชี้วัดปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ได้แก่ จำนวนทรัพยากรโดยรวมที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ เช่น จำนวนเงินที่ใช้จำนวนบุคลากรที่จำเป็นในการให้บริการ จำนวนวัตถุดิบและอุปกรณ์การผลิต เป็นต้น

3.2 ตัวชี้วัดผลผลิต (Output Indicators) เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงปริมาณ จำนวนสิ่งของที่ผลิตได้จากการดำเนินกิจกรรม เช่น จำนวนผู้เข้ารับอบรมการพัฒนาอาชีพ จำนวนนักเรียนที่รับเข้าเรียนจำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษา เป็นต้น

3.3 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม เช่น จำนวนผู้จบการศึกษาที่มีงานทำจำนวนกิโลเมตรของทางด่วนที่มีสภาพอยู่ในเกณฑ์ดี และยังรวมถึงตัวชี้วัดผลลัพธ์คุณภาพของการบริการ (Quality Indicators) เช่น จำนวนสินค้าที่บกพร่องจำนวนใบแจ้งหนี้ที่ผิดพลาด จำนวนหนี้ค้างชำระ ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการทำงานขององค์การ เป็นต้น

3.4 ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (Efficiency Indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดผลงานที่แสดงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของผลผลิต หรือระยะเวลาในการให้บริการต่อรายการ เช่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียนสำเร็จการศึกษา เวลาการทำงานในการปรับสภาพพื้นผิวถนน 1 กิโลเมตร

3.5 ตัวชี้วัดความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงค่าใช้จ่ายของผลลัพธ์ที่แสดงถึงความคุ้มค่า (Value for money) ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรม เช่น ต้นทุนเฉลี่ยในการช่วยให้ผู้ว่างงานได้งานภายหลังการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการซ่อมบำรุงรถยนต์ให้พร้อมใช้งาน

3.6 ตัวชี้วัดปริมาณงาน (Workload Indicators) หมายถึง ข้อมูลที่แสดงถึงความต้องการในการใช้บริการ หรือภาระงานในหน้าที่ของบุคลากร เช่น จำนวนแพทย์ต่อประชากร จำนวนพยาบาลต่อคนไข้ใน จำนวนใบสมัครงานที่ได้รับในแต่ละวัน เป็นต้น

3.7 ตัวชี้วัดสารสนเทศเชิงอธิบาย (Explanatory Information) หมายถึง ข้อมูลที่อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งอาจจะอยู่ภายใต้หรืออยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์การก็ได้ เช่น อัตราส่วนของนักเรียนต่อครู อายุการใช้งานของอุปกรณ์ที่ใช้ในการซ่อมถนน ร้อยละของนักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธ เป็นต้น

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษานำแนวคิด ทฤษฎี การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results based management) มาปรับใช้ ซึ่งมีองค์ประกอบเหมาะสมในการวัดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน คือ (1) ความมีประสิทธิภาพ (2) ความมีประสิทธิภาพ

2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากการศึกษา พบว่ามีแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

1. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2562

การดำเนินการปฏิรูประบบราชการ ส่งผลให้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างน้อยให้นำหมวด 5 และหมวด 7 มาปฏิบัติราชการ ผู้ศึกษาได้นำหมวดที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิรูประบบราชการ ได้แก่ หมวดที่ 2 และหมวดที่ 3 มาปรับใช้ในการศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

หมวด 2 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

มาตรา 7 การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนความสงบ และปลอดภัยของสังคมส่วนรวมตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ

มาตรา 8 ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ และจะต้องมีแนวทางการบริหารราชการดังต่อไปนี้

(1) การกำหนดภารกิจของรัฐและส่วนราชการต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐและนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา

(2) การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต้องเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ และมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น

(3) ก่อนเริ่มดำเนินการ ส่วนราชการต้องจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลดีและผลเสียให้ครบถ้วนทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส มีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ในกรณีที่ภารกิจใดจะมีผลกระทบต่อประชาชน ส่วนราชการต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจ เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจากภารกิจนั้น

(4) ให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของสังคมโดยรวมและประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงและหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

(5) ในกรณีที่เกิดปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินการ ให้ส่วนราชการดำเนินการ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นโดยเร็ว ในกรณีที่ปัญหาหรืออุปสรรคนั้นเกิดขึ้นจากส่วนราชการอื่นหรือระเบียบข้อบังคับที่ออกโดยส่วนราชการอื่นให้ส่วนราชการแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุงโดยเร็วต่อไปและแจ้งให้ ก.พ.ร. ทราบด้วย

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้ส่วนราชการกำหนดวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับภารกิจแต่ละเรื่องทั้งนี้ ก.พ.ร. จะกำหนดแนวทางการดำเนินการทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรานี้ด้วยก็ได้

หมวด 3 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

มาตรา 9 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(1) ก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใด ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการไว้เป็นการล่วงหน้า

(2) ก่อนการกำหนดแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการตาม (1) ต้องมีรายละเอียดของขั้นตอนระยะเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอน เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ

(3) ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด

(4) ในกรณีที่การปฏิบัติภารกิจ หรือการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการ เกิดผลกระทบต่อประชาชน ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการแก้ไข หรือบรรเทาผลกระทบนั้น หรือเปลี่ยนแผนปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

มาตรา 10 ในกรณีที่ภารกิจใดมีความเกี่ยวข้องกับหลายส่วนราชการ หรือเป็นภารกิจที่ใกล้เคียงหรือต่อเนื่องกัน ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องนั้นกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารราชการแบบบูรณาการร่วมกัน โดยมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

มาตรา 12 เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ก.พ.ร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดมาตรการกำกับกับการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรหรือโดยวิธีการอื่นใด เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

มาตรา 13 ให้คณะรัฐมนตรีจัดให้มีแผนการบริหารราชการแผ่นดินตลอดระยะเวลาการบริหารราชการของคณะรัฐมนตรี

มาตรา 14 ในการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา 13 ให้จัดทำเป็นแผนสี่ปี โดยนำนโยบายของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภามาพิจารณาดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และแผนพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนราชการหรือบุคคลที่จะรับผิดชอบในแต่ละภารกิจ ประมาณการรายได้และรายจ่ายและทรัพยากรต่างๆ ที่จะต้องใช้ระยะเวลาการดำเนินการ และการติดตามประเมินผล

จากที่กล่าวมา ผู้ศึกษาได้นำพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2562 หมวดที่ 2 และหมวดที่ 3 มาปรับใช้ในการศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนเทศบาล ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ในการแก้ปัญหาให้ประชาชน และด้านความพึงพอใจของประชาชน

2. ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfaction)

ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการรับบริการ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับแนวคิดของความพึงพอใจไว้ดังนี้

Millet (1954 อ้างใน อ้างถึงใน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2565 หน้า 10-11) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า การบริการจะเป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่นั้นสามารถวัดได้จากปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service) คือ การบริการที่มีความเสมอภาค
2. การให้บริการที่ตรงเวลา (Timely Service) คือ การให้บริการจะต้องตรงต่อเวลาและทันต่อความต้องการของผู้ใช้
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) คือ ความเพียงพอในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนต้นบุคลากรผู้ให้บริการ
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) คือ การติดตามผู้ใช้อย่างต่อเนื่อง
5. การให้บริการที่มีความก้าวหน้า (Progressive Service) คือ การพัฒนางานบริการทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพให้มีความก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ

Hinshaw and Atwood (1982, อ้างถึงใน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2565 หน้า 10-11) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นความคิดเห็นของผู้รับบริการที่ได้รับจากผู้ให้บริการและจัดเป็นเกณฑ์ประเมินด้านผลลัพธ์ด้วยและเป็นระดับของความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของผู้รับบริการในอุดมคติกับการรับรู้ของผู้รับบริการที่ได้รับตามความเป็นจริง

Mullins (1985, อ้างถึงใน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2565 หน้า 10-11) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลายๆ ด้าน เป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เกิดจากมนุษย์จะมีแรงผลักดันบางประการในตัวบุคคลซึ่งเกิดจากกรที่ตนเองพยายามจะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่าง เพื่อจะตอบสนองต่อความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้วก็จะเกิดความพอใจ เป็นผลสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้น เป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไปอีก

Thomas and Earl (1995, อ้างถึงใน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2565 หน้า 10-11) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า การวัดความพึงพอใจเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้กันอยู่ เพื่อทราบผลของการให้บริการที่เลิศที่ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ เป็นสิ่งที่บริษัทเชื่อว่ามีคุณค่าและควรให้ความเข้าใจในความต้องการและปัญหาของลูกค้าในการให้บริการด้านสุขภาพ ผู้บริหารขององค์กรจึงต้องมีความรับผิดชอบในการปรับปรุงคุณภาพให้เกิดประสิทธิผลและให้ผลดีอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจคือความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีผลต่อสิ่งเร้า เป็นปฏิกิริยาของบุคคลที่แสดงออกมาเพื่อตอบสนองไปในทางที่ดี ก็จะถูกให้ความพึงพอใจอยู่ในลักษณะที่ศทางบวก แต่เมื่อมีการตอบสนองไปในทิศทางที่ไม่ดีความพึงพอใจก็อาจเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน

ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาความพึงพอใจของประชาชน ตามแนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการของหน่วยงานภาครัฐ ของ Millet (1954) ซึ่งมีหลัก 5 ประการ คือ (1) การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) (2) การให้บริการที่ตรงต่อเวลา (Timely Service) (3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) (4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) (5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service)

3. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนางองค์การ Robert Owen

Robert Owen (Owen. 1987: 25; อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ. 2551หน้า 194 - 195) ได้เสนอแนวคิด มีใจความว่า การพัฒนางองค์การ หมายถึง ความพยายามซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ สมเหตุสมผลและมีแผนรองรับเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งในส่วนที่เป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นทางการ กระบวนการดำเนินงาน ปทัสถานสังคมหรือ โครงสร้างองค์การ ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์จุดหมายของการพัฒนางองค์การ คือการยกระดับคุณภาพ ชีวิตของแต่ละคน และปรับปรุงพันธกิจและการปฏิบัติงานขององค์การ และมีแนวปฏิบัติในการพัฒนางองค์การนั้น ประกอบด้วยแนวคิดหลัก 9 ประการ ดังนี้

1. จุดหมายของการพัฒนางองค์การ
2. ระบบในการปรับเปลี่ยนองค์การ
3. วิธีการเชิงระบบ
4. ใช้วิธีการทางการศึกษา
5. เรียนรู้จากประสบการณ์
6. เกาะติดกับประเด็นปัญหาสำคัญจริงๆ
7. มีแผนยุทธศาสตร์
8. มีหน่วยประสานการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)
9. ผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วม

สจิวต์ และนิวตัน (Stewart and Newton. 1989, p. 25 อ้างถึงใน ไพลิน บุญนา. 2559 หน้า 26) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางองค์การ ดังนี้

1. จดหาวิธีการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างเป็นระบบ
2. จะต้องเปลี่ยนแปลงอย่างทั่วถึงทุกระบบขององค์การ
3. จะต้องมีการปรับปรุงองค์การทั้ง ในระยะสั้นและในระยะยาว

4. ให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงกับระบบการจัดการมากกว่าเนื้อหาสาระ
5. เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การเป็นสำคัญ
6. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกและสังคม

สรุปได้ว่า แนวคิดการพัฒนางองค์การ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการแข่งขัน ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระบบการติดต่อ การสื่อสาร ที่ทันสมัย การตอบสนองความต้องการของบุคคล การใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยและเกิด ความซ้ำซ้อน ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ มีการวางแผนล่วงหน้าและ กำหนดเป้าหมายความสำเร็จกัน เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และดำเนินการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมา ผู้ศึกษาจะศึกษาการพัฒนางองค์การ ตามแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนา องค์การของ Owen (1987) ประกอบด้วยแนวคิดหลัก 9 ประการ ดังนี้ 1. จุดหมายของการพัฒนา องค์การ 2. ระบบในการปรับเปลี่ยนองค์การ 3. วิธีการเชิงระบบ 4. ใช้วิธีการทางการศึกษา 5. เรียนรู้ จากประสบการณ์ 6. เกาะติดกับประเด็นปัญหาสำคัญจริงๆ 7. มีแผนยุทธศาสตร์ 8. มีหน่วยประสาน การเปลี่ยนแปลง (Change Agent) 9. ผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วม

3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

3.1 ข้อมูลทั่วไปอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ประวัติความเป็นมา

อำเภอภินทรบุรีมีสถานะเป็นเมืองมาตั้งแต่สมัยอยุธยา โดยมีที่ว่าการเมืองตั้งอยู่ที่ บ้านหนุมาน ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2444 ได้ย้ายที่ว่าการเมืองไปอยู่ที่บ้านปากน้ำ ซึ่งเป็นจุดที่แควหนุมาน และแควพระปรองรวมกันเป็นแม่น้ำปราจีนบุรี และเมื่อมีการปฏิรูประบบการปกครองก็มีสถานะเป็น จังหวัดภินทรบุรีเรื่อยมา ต่อมาทางราชการเห็นว่าการคมนาคมระหว่างจังหวัดภินทรบุรีและจังหวัด ปราจีนบุรีมีความสะดวกมากขึ้นแล้ว จึงมีประกาศเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2469 ให้ยุบจังหวัด ภินทรบุรีลงเป็นอำเภอขึ้นกับจังหวัดปราจีนบุรีจนถึงปัจจุบัน

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอภินทรบุรีตั้งอยู่ทางตะวันออกของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอ ช้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอนาคี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเมืองสระแก้ว (จังหวัดสระแก้ว)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเขาฉกรรจ์ (จังหวัดสระแก้ว) และอำเภอสนามชัยเขต (จังหวัดฉะเชิงเทรา)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอศรีมหาโพธิ์และอำเภอประจันตคาม

การแบ่งเขตการปกครอง

1. การปกครองส่วนภูมิภาคของอำเภอกบินทร์บุรีมี 14 ตำบล 193 หมู่บ้าน ได้แก่

ตารางที่ 2.2 การปกครองส่วนภูมิภาคของอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับ	ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน
1	กบินทร์	12
2	เมืองเก่า	22
3	วังดาล	16
4	นนทรีย์	16
5	ย่านรี	12
6	วังตะเคียน	17
7	หาดนางแก้ว	7
8	ลาดตะเคียน	13
9	บ้านนา	11
10	บ่อทอง	10
11	หนองก่	12
12	นาแหม	11
13	เขาไม้แก้ว	11
14	วังท่าช้าง	23

ที่มา : วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี.2567ค้นคืนเมื่อ30 ก.ค. 2567. <https://th.wikipedia.org/wiki>

กบินทร์บุรี

2. อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 17 แห่ง จัดเป็น เทศบาล 4 แห่ง ดังนี้

ตารางที่ 2.3 การปกครองส่วนภูมิภาคของอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับ	เทศบาล	พื้นที่
1	เทศบาลเมืองหนองกี่	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองกี่ทั้งตำบล
2	เทศบาลตำบลกบินทร์	ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลกบินทร์
3	เทศบาลตำบลเมืองเก่า	ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลเมืองเก่าและตำบลกบินทร์
4	เทศบาลตำบลสระบัว	ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลลาดตะเคียน

ที่มา : วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2567 ค้นคืนเมื่อ 30 ก.ค. 2567. <https://th.wikipedia.org/wiki/กบินทร์บุรี>

3.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในพระราชบัญญัติที่จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ผู้ศึกษาขออธิบายบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล และเทศบาล พอสังเขป ดังต่อไปนี้

บทบาทและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเมือง ทั้งนี้ เนื่องจากพื้นที่เมืองส่วนใหญ่อยู่ในเขตเทศบาล เป็นพื้นที่ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการมีส่วนร่วมชุมชน เทศบาลเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนสามารถรับทราบและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โดยเทศบาลจะเป็นกลไกสำคัญในการนำบริการสาธารณะของรัฐไปบริการประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าเทศบาลเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาเมือง

ดังนั้น เทศบาลมีบทบาท ที่สำคัญ ดังนี้

1. บทบาทในการเป็นองค์กรที่มีการบริหารที่เป็นระบบ โดยเน้นการจัดทำแผนพัฒนาเมืองอย่างเป็นระบบในการครอบคลุมสาขาพัฒนาทุกด้าน และจัดทำงบประมาณตามแผนพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ สามารถนำแผนชุมชนมาเป็นเครื่องมือในการนำการพัฒนาไปสู่ชุมชน

2. บทบาทผู้ประสานงาน โดยผู้บริหารเทศบาลต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดีกับส่วนราชการต่างๆ ที่เข้ามาร่วมกันดำเนินการพัฒนาเมืองในเขตพื้นที่ เช่น ประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ โรงเรียน โรงพยาบาล เพื่อให้การจัดทำแผนมีการประสานงานอย่างสอดคล้องกัน

3. เทศบาลแต่ละแห่งจะต้องประสานงานอย่างสอดคล้องกันร่วมกันภายในเขตจังหวัดและระหว่างจังหวัด ได้แก่ (1) การจัดทำโครงสร้างพื้นฐานติดต่อกันในลักษณะเครือข่ายเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาเส้นทางคมนาคม (2) การจัดทำโครงการบำบัดขยะและน้ำเสียร่วมกัน (3) จัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้กับประชาชนให้ครบวงจร ตั้งแต่แหล่งผลิต และแหล่งขายสินค้า และ (4) การพัฒนาระบบและกระบวนการบริหารงาน โดยเทศบาลที่มีความพร้อมจะต้องช่วยเหลือสนับสนุนให้ท้องถิ่นอื่นมีขีดความสามารถในการบริหารงานให้สูงขึ้น

4. ผู้บริหารเทศบาลมีบทบาทในการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น เพราะการพัฒนาในเขตชุมชนนั้น จำเป็นจะต้องมีการจัดระเบียบในด้านต่างๆ อันเป็นการกำจัดสิทธิของประชาชน เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคม เช่น การประกอบกิจการค้า อันเป็นอันตรายต่อสุขภาพ การควบคุมการใช้เสียงในที่สาธารณะ การจัดระเบียบการจราจร การจัดสถานที่ขายของให้เป็นระเบียบเรียบร้อย การจัดเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตประเภทต่างๆ เป็นต้น

ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 ส่วนที่ 3 หน้าที่ของเทศบาล บทที่ 1 เทศบาลตำบล มาตรา 50 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 (2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
 (3) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

(4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา 51 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจกรรมใดๆในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (9) เทศพาณิชย์

มาตรา 53 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมือง มีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50
- (2) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (3) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (5) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (6) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- (7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (8) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

มาตรา 54 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมืองอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (2) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (3) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (4) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (5) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
- (6) ให้มีการสาธารณสุขโรค
- (7) จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- (8) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา

- (9) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- (10) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (11) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- (12) เทศพาณิชย์

มาตรา 56 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลนครมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 53
- (2) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (3) กิจการอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- (4) การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหารโรงมหรสพและสถานบริการอื่น

- (5) จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
- (6) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (7) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ทั้งนี้ เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีการกำหนดภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนตามอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน การรักษาความสงบเรียบร้อย การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล เป็นต้น

จากที่กล่าวมา จะเห็นว่า เทศบาล มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการพัฒนาตำบล และ พัฒนาเมือง ให้มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม โดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ดีในทุกด้าน และส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ดังนั้น การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีประชาชนในพื้นที่

3.3 ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ของเทศบาลในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับที่	หน่วยงาน	ด้านที่ 1		ร้อยละ	ด้านที่ 2		ร้อยละ	ด้านที่ 3		ร้อยละ	ด้านที่ 4		ร้อยละ	ด้านที่ 5		ร้อยละ	รวมคะแนน 5 ด้าน		ร้อยละ
		การบริหารจัดการ			การบริหารงานบุคคลและ			การบริหารงานการเงินและการคลัง			การจัดบริการสาธารณะ			ธรรมาภิบาล					
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		
1	เทศบาลเมืองหนองกี่	60	52	86.67	45	38	84.44	100	78	78	240	211	87.92	25	25	100	470	404	85.96
2	เทศบาลตำบลเมืองเก่า	65	65	100	45	37	82.22	100	75	75	215	166	77.21	25	25	100	450	368	81.78
3	เทศบาลตำบลภินทรบุรี	65	51	78.46	45	33	73.33	100	72	72	220	200	90.91	25	25	100	455	381	83.74
4	เทศบาลตำบลสระบัว	60	50	83.33	45	45	100	100	80	80	220	167	75.91	25	23	92	450	365	81.11

ภาพที่ 2.3 ประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ปี 2566

ลำดับที่	หน่วยงาน	ด้านที่ 1		ร้อยละ	ด้านที่ 2		ร้อยละ	ด้านที่ 3		ร้อยละ	ด้านที่ 4		ร้อยละ	ด้านที่ 5		ร้อยละ	รวมคะแนน 5 ด้าน		ร้อยละ
		การบริหารจัดการ			การบริหารงานบุคคลและ			การบริหารงานการเงินและการคลัง			การจัดบริการสาธารณะ			ธรรมาภิบาล					
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		
1	เทศบาลเมืองหนองกี่	25	25	100	40	40	100	65	60	92.31	210	195	92.86	15	15	100	355	335	94.36
2	เทศบาลตำบลภินทรบุรี	25	23	92	40	38	95	65	55	84.62	200	181	90.5	15	15	100	345	312	90.43
3	เทศบาลตำบลเมืองเก่า	25	18	72	40	31	77.5	65	51	78.46	205	188	91.71	15	12	80	350	300	85.71
4	เทศบาลตำบลสระบัว	25	25	100	40	40	100	65	57	87.69	195	162	83.06	15	15	100	340	299	87.94

ภาพที่ 2.4 ประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ปี 2567

ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ของเทศบาลในอำเภอภินทรบุรีจังหวัดปราจีนบุรี ประจำปี 2566 และ 2567 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการบริหารงานด้านต่างๆของเทศบาล ที่มีผลการบริหารที่ดีเยี่ยมและมีด้านที่ยังสามารถพัฒนาได้อีก โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ที่ผู้ศึกษาสนใจในการศึกษาครั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร

3.4 เทศบาลในเขตอำเภอภอินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

เทศบาลในเขตอำเภอภอินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบไปด้วย 4 เทศบาลใน ส่วนนี้จะแสดงถึงข้อมูลทั่วไปของแต่ละเทศบาลที่นำมาศึกษา และนำเสนอการวิเคราะห์แผน อัตรากำลังพลของแต่ละเทศบาลโดยชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาด้านบุคลากร ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่า บุคลากรมีส่วนสำคัญมากที่สุดที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เทศบาลเมืองหนองก๊ก

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ที่ตั้งของตำบล

เทศบาลเมืองหนองก๊ก จัดตั้งเป็นเทศบาลเมืองหนองก๊ก ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยลงวันที่ 12 มีนาคม 2556 เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองก๊ก อำเภอภอินทร์บุรีจังหวัดปราจีนบุรี โดยมีการลงนามราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2563 ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 26 หมู่ที่ 10 ตำบลหนองก๊ก อำเภอภอินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี พื้นที่ตำบลตั้งอยู่ทางทิศเหนือ ของอำเภอภอินทร์บุรี ประมาณ 7 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดปราจีนบุรี ประมาณ 70 กิโลเมตร ซึ่งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีพื้นที่รวม 68.26 ตารางกิโลเมตร หรือ 42,167 ไร่

เป็นเขตพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญแห่งหนึ่งในอำเภอภอินทร์บุรี เนื่องจากมีแหล่งอุตสาหกรรมตั้งอยู่นั้นคือ นิคมอุตสาหกรรมภอินทร์บุรี จึงเป็นหนึ่งในพื้นที่ ที่มีประชากรแฝงที่โยกย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่จำนวนมาก

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์ อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลเมืองหนองก๊ก

1. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร
 - 1) ความต้องการด้านทักษะ
 - 2) ทักษะการบริหารโครงการ
 - 3) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ 3) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
 - 4) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
2. ความต้องการด้านความรู้
 - 1) ความรู้เรื่องกฎหมาย
 - 2) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
 - 3) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 4) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

3. ความต้องการพัฒนางาน

- 1) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- 2) งานจัดทำงบประมาณ
- 3) งานช่าง
- 4) งานธุรการ งานสารบรรณ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแผนพัฒนาบุคคล

จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใด ที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเทศบาล เช่น

1. การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
3. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
4. ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
5. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อเทศบาล เช่น

1. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
2. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
3. เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
4. ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิด

แรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

5. ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และเทศบาล สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดี มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

1. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

3. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

4. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเทศบาล ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใด ที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามของเทศบาล เช่น

1. การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

2. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

5. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

เทศบาลตำบลกบินทร์

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลกบินทร์

การจัดตั้ง

เทศบาลตำบลกบินทร์ ได้จัดตั้งเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2500 (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 74) ตอนที่ 16 วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2500 เนื้อที่และอาณาเขต เทศบาลตำบลกบินทร์ มีเนื้อที่ 4.48 ตารางกิโลเมตร

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลกบินทร์

1. จุดแข็ง (STRENGTH: S) ของเทศบาลตำบลกบินทร์

ด้านบุคลากร

เทศบาลตำบลกบินทร์ ประกอบด้วยบุคลากรฝ่ายการเมือง คือ คณะผู้บริหารและฝ่ายข้าราชการประจำ คือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ซึ่งจุดแข็งของเทศบาลตำบล คือ คณะผู้บริหารมีความรู้ในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของตน ทำให้การบริหารงานฝ่ายบริหารและการทำงานของสภาเทศบาล ด้านนิติบัญญัติ และการควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหาร ทำให้การปฏิบัติงานสามารถคานอำนาจซึ่งกันและกันและสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความกลมกลืนสามัคคีภายใต้การบริหารที่ยึดประโยชน์ของประชาชน พนักงานเทศบาล มีทั้งวัยวุฒิและ คุณวุฒิ มีประสบการณ์ในตำแหน่งงานเป็นอย่างดี มีความเข้าใจระเบียบ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และที่สำคัญคือสามารถประสานงานได้ทุกระดับ ทำให้การปฏิบัติงาน ความร่วมมือกับส่วนราชการทั้งในและนอกพื้นที่เป็นอย่างดี

2. จุดอ่อน (WEAKNESS: W) ของเทศบาลตำบลกบินทร์

ด้านบุคลากร

ปัจจุบันเทศบาลตำบลกบินทร์ มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ยังขาดบุคลากรในวิชาชีพเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชน เช่น กฎหมาย สัตวแพทย์ นักพัฒนาชุมชน แพทย์ประจำศูนย์บริการสาธารณสุข และผู้เชี่ยวชาญด้านอื่นๆ จึงทำให้เทศบาลมีบุคลากรไม่เพียงพอสำหรับการ ปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ รวมทั้งภารกิจที่จะรับการถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจ เทศบาลมีความจำเป็นต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและเข้าใจภารกิจนั้น ๆ ในส่วน บุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันก็มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา และฝึกฝน เพื่อให้มีความสามารถทันกับกระแสการ เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี อันจะทำให้สามารถพัฒนาการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่พี่น้องประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. โอกาส (OPPORTUNITIES: O) ของเทศบาลตำบลกบินทร์

3.1 กระแสเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มไปสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยควบคู่กับระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงหรือเศรษฐกิจแบบชุมชนพึ่งตนเอง ทำให้โอกาสเทศบาลต้องเตรียมพร้อมในการสร้างระบบกลไกและพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวให้รู้เท่าทันเพื่อให้มีสมรรถนะในการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมยุคปัจจุบัน

3.2 กระแสความตื่นตัวในการปฏิรูปการเมือง การปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบ สาธารณสุข และก้าวเข้าสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมแห่งความสมานฉันท์ และเอื้ออาทรพึ่งพา อาศัยซึ่งกันและกัน

3.3 กระแสกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น หลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ.2550 ที่มีเพื่อหาสาระเกี่ยวกับการการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศ เป็นส่วนรวม รวมทั้งการเร่งรัดและการจัดบริการสาธารณสุขสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้มีตรา พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลัง ของราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนั้น ยังได้มีการแก้ไข พระราชบัญญัติเทศบาล ฉบับใหม่ได้กำหนดให้มีการเลือกผู้บริหารเทศบาลโดยตรง รวมทั้งการประชาคมติ โครงการหรือประชาคมมติ เรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนหรือชุมชน เทศบาลจึงมีโอกาสดเตรียมความพร้อมหรือรองรับภารกิจเหล่านั้นในอนาคตอันใกล้

3.4 กระแสการปฏิรูประบบราชการที่ต้องการปรับปรุงระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ

3.5 กระแสแห่งการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการตรวจสอบจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ.2540 ได้ประกาศใช้และให้สิทธิของประชาชนในการตรวจสอบข้อมูล ต่าง ๆ ของภาครัฐ

3.6 กระแสแนวความคิดเมื่อนำอยู่การอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมบทบาทภารกิจและการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

4. อุปสรรค (THREATS: T) ของเทศบาลตำบลกบินทร์

จากการวิเคราะห์เทศบาลตำบลกบินทร์ โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT Analysis นั้นพบว่าอุปสรรคในการพัฒนาเทศบาลตำบลกบินทร์นั้นประกอบด้วยงบประมาณในการพัฒนามีอยู่อย่างจำกัด ในขณะที่ปริมาณงานที่ต้องการพัฒนามีมาก ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ทันต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นประชาชนบางกลุ่มยังไม่ให้ความสนใจในการร่วมมือพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจังจ้งว้ยรุ่นในท้องถิ่นยังไม่เห็นความสำคัญของ วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เท่าที่ควรกลับให้ความสนใจวัฒนธรรมต่างชาติมากกว่า

เทศบาลตำบลเมืองเก่า

สภาพทั่วไป

สำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่า ตั้งอยู่เลขที่ 789 หมู่ 5 ถนนฉะเชิงเทรา-กบินทร์บุรี ตำบลกบินทร์อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดปราจีนบุรี ห่างจากตัวจังหวัดปราจีนบุรี ประมาณ 58 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 193 กิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบล เมืองเก่าและตำบลกบินทร์ อาณาเขตพื้นที่ครอบคลุม 10 ตารางกิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลเมืองเก่าด้านทิศตะวันออก มีสภาพเป็นเนินสูง ส่วนทางด้านทิศตะวันตก เป็นที่ลุ่มน้ำท่วม มีน้ำขังเป็นบางส่วน มีพื้นที่ทำการเพาะปลูกเพียงเล็กน้อย มีแม่น้ำคลอง และหนองสาธารณะ (ใช้ทางหลวงหมายเลข 304 เป็นเส้นทางการแบ่งทิศ) บริเวณสี่แยกทางหลวงหมายเลข 33 กับทางหลวงหมายเลข 304 ตัดกันเป็นสี่แยก มีชื่อว่า “สี่แยกกบินทร์บุรี”

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลเมืองเก่า

เทศบาลตำบลเมืองเก่า กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การ

ปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น แล้ว เทศบาลตำบลเมืองเก่า ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการ พัฒนาบุคลากร ตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงานบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงาน รัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงาน ระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถาม กับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ รวมทั้งใช้ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอ ความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการ ของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมี การเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของ ตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหวิชา สาขาเข้ามาใช้ในการ โต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความ ยืดหยุ่น และความสารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความ ผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลเมืองเก่า ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่ง วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการ หนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การ พัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลสระบัว

สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลสระบัวได้รับการเปลี่ยนฐานะมาจากสุขาภิบาล เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2542 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 9 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2542 พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบ เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม เพาะปลูกพืชไร่ ประชากรส่วนใหญ่ มีอาชีพเกษตรกรรม ค้าขาย รับจ้าง บ้านเรือนปลูกกันกระจัดกระจาย และมีความหนาแน่นของบ้านเรือนบริเวณตลาดสระบัว ซึ่งเป็นแหล่งชุมชนความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นไปอย่างเรียบง่ายและสงบสุข มีพื้นที่รับผิดชอบ 6.953 ตารางกิโลเมตรหรือเนื้อที่ 4,346.02 ไร่ ตั้งอยู่ เลขที่ 555 หมู่ที่ 5 ตำบลลาดตะเคียน อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งทางเทศบาลตำบลสระบัวมีพื้นที่รับผิดชอบเพียงบางส่วนของ หมู่ที่ 5 ตำบลลาดตะเคียน เท่านั้น

เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลสระบัวได้แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 4 ชุมชน ได้แก่

1. ชุมชนเทศบาล 1 (ชุมชนมิตรภาพ)
2. ชุมชนเทศบาล 2 (ชุมชนสระบัวพัฒนา)
3. ชุมชนเทศบาล 3 (ชุมชนเอื้ออาทร)
4. ชุมชนเทศบาล 4 (ชุมชนสามัคคีพัฒนา)

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลสระบัว

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า องค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิตจุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอกซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียง. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

ภาพที่ 2.5 วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสระบัว (ระดับตัวบุคลากร)

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลสระบัว (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาลดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล

ภาพที่ 2.6 วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลสระบัว (ระดับองค์กร)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กิริติภาพพัชร กษิตติศ (2560) ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีอยุธยา เขต 2 งานวิจัยเชิงปริมาณศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 112 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่า

ความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.95 และมีค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาชอบทำงานกับบุคลากรที่มีความสามารถมาก ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ได้ผลยิ่งขึ้น รองลงมา คือ ด้านความทะเยอทะยาน ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาคิดว่าการทำงานที่ได้รับมอบหมายมาเป็นเรื่องที่ทำทลายความสามารถและสติปัญญาและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความกระตือรือร้น ได้แก่ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูงกว่า จะรีบทำให้เสร็จเรียบร้อยก่อนกำหนดเสมอ) องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กรได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้าง การบริหารงาน ขอบข่ายและหน้าที่ในหน่วยงานชัดเจน รองลงมาคือ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษามักจะนึกถึงบุคคลอื่น ๆ ก่อนตัวเอง เมื่อมีความสำเร็จหรือความดีความชอบเกิดขึ้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด คือ ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดง ความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ และ3)แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองรองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความทะเยอทะยาน

ดร.ชนัน จิตคารพ (2561) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 16 งานวิจัยเชิงปริมาณศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับนั้น โดยการสุ่ม อย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 185 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t- test) การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(one-way ANOVA) การ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe's method) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านการวางแผนงาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านความทะเยอทะยาน รองลงมาตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารควรต้องมีความทะเยอทะยาน มุ่งการแข่งขันเพื่อพัฒนางานและต้องพยายามปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงมีความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบในการทำงาน การให้ได้มาซึ่งผลงานต้อง ไม่กระทบกับบุคลากรในสถานศึกษาและผู้สอนมากนัก อีกทั้งกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการ ทำหายในการพัฒนางาน เมื่อมีการตัดสินใจสั่งการสิ่งใดต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ ในขณะที่ ความกล้าได้กล้าเสี่ยงบางครั้งทำให้เกิดความเสียหายกับองค์กร เพราะฉะนั้น ควรจะเป็นมติขององค์กร ไม่ใช่ของผู้บริหารเพียงคนเดียว และการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบทางราชการ ผู้บริหารต้องปฏิบัติตาม ไม่ควรประมาทหรือหลีกเลี่ยงเนื่องจากจะทำให้เกิดความเสียหายได้

พิชาณิกา เพชรสังข์ (2562) ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทฤษฎีการตั้งเป้าหมายสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี งานวิจัยและพัฒนาศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามทั่วไป แบบวัดพฤติกรรมกรเรียน แบบสังเกตพฤติกรรมกรเรียน และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีหลักการ 4 ประการ คือ 1) หลักการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเอง 2) หลักการรับรู้ความสามารถของตนเองและการมั่นใจว่าทำได้ 3) หลักการวางแผนการทำงาน 4) หลักการประเมินตนเอง มีจุดประสงค์เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งเนื้อหาที่ใช้ในโปรแกรมมีดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 3) ความเชื่อมั่นในอำนาจแห่งตน 4) การวางแผนการทำงาน และ 5) การกำกับและ

ประเมินตนเอง โดยขั้นตอนของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 2) คิดและเชื่อในความสามารถและความพยายามของตนเอง 3) วางแผนเพื่อดำเนินการ 4) ทำตามแผนอย่างมุ่งมั่น และ 5) ประเมินและสะท้อนคิด การดำเนินการใช้โปรแกรมประกอบด้วย 3 ระยะ ได้แก่ก่อนใช้โปรแกรม ระหว่างใช้โปรแกรม และหลังใช้โปรแกรม การวัดและประเมินพฤติกรรมการเรียนดำเนินการวัดก่อน ระหว่างและหลังเข้าร่วมโปรแกรม โดยใช้แบบสอบถามทั่วไป แบบวัดพฤติกรรมการเรียน แบบสังเกตพฤติกรรมการเรียนและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียน 2. นักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมมีพฤติกรรมการเรียนหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม และหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าระหว่างเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคมภูมิหลัง พบว่า ภายหลังเข้าร่วมโปรแกรมนักศึกษาที่มีลักษณะชีวสังคมภูมิหลังแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเรียนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .053. นักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทฤษฎีการตั้งเป้าหมายมีพฤติกรรมการเรียนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมีพฤติกรรมการเรียนที่เหมาะสมมากขึ้น

สมพร ภูวดลไพศาล (2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาล ในจังหวัดปทุมธานี งานวิจัยเชิงปริมาณศึกษาจากบุคลากรเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี 27 แห่ง 346 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจจากองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลใน จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม อยู่ในระบับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 โดยแต่ละด้านทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระบับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานภาพและตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระบับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยแต่ละด้านทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระบับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

พรพรรณ หน่อเมือง (2564) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก งานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจากกำลังพลกองทัพบก ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกำลังพลกองทัพบกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระบับมาก และระดับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระบับมาก

2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 งานวิจัยด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ตัสนีม ทับคำ (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นใน อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 171 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการ คำนวณของทาโร ยามาเน และศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธี ชั้นภูมิแบบสัดส่วนและแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ สุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านการทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ (3) คุณภาพชีวิตการทำงานมี ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ สุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) ปัญหาที่พบ คือ ปัญหา สภาพแวดล้อมที่ด้านความปลอดภัย การขาดแคลนกล้องวงจรปิดและระบบไฟในสำนักงาน ส่วนข้อเสนอแนะที่ พบมากที่สุดคือ ควรเพิ่มปริมาณของกล้องวงจรปิดและระบบไฟฟ้าภายในสำนักงาน

กิตติศักดิ์ แสนบุตร (2564) ขวัญและกำลังใจที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในจังหวัดอุดรธานี การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในจังหวัดอุดรธานีจำนวน 6 สำนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 285 คนขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 167 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนาโดยการหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน และลักษณะงานที่ทำ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านหลักการตอบสนอง (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในจังหวัดอุดรธานี

พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรับผิดชอบ (3) ขวัญและกำลังใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการในจังหวัดอุดรธานี ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ (4) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาได้แก่ควรมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายพื้นที่การทำงานภายในภูมิภาคบ้างเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานในแต่ละพื้นที่และควรพัฒนาความรู้เฉพาะตำแหน่งและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและทันสมัย

ชลินยา ทองอยู่ (2564) ศึกษาเรื่องผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 1,414 คน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน ที่กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน การเก็บกลุ่มตัวอย่างข้อมูลใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ บุคลากรที่รับผิดชอบงานจัดการความรู้ภายในกรมสรรพาวุธทหารอากาศ จำนวน 3 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัย สภาพแวดล้อมภายนอกด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก (2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ และปัจจัยสภาพแวดล้อมนอกมีความสัมพันธ์ ชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ และ (4) ปัญหา สำคัญที่พบ คือ เทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้ยังล้าสมัย มีข้อมูลกระจายกระจ่าย จึงควรพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย และควรจัดการจัดความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ สามารถสืบค้นและเข้าถึงง่าย

พจนา วงษ์ษา (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม งานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจากบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ทั้งที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 1,090 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณ โดยการใส่สูตรของทาโร่ ยามาเน ได้จำนวน 293 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิง

อนุมานใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) การนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานไปปฏิบัติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ควรกำหนดตัวชี้วัดที่วัดผลตามภารกิจและเป้าประสงค์ที่ชัดเจน ควรวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน และควรพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ภัทรธิดา รัตนจิตรานนท์(2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน รูปแบบการวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมวิธี ประชากรที่ศึกษาคือ ข้าราชการกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานส่วนกลาง 23 กอง/สำนัก จำนวน 540 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้ตัวอย่างจำนวน 230 คน และการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และ การสัมภาษณ์เชิงลึก นำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า (1)ระดับผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานของแต่ละกอง/สำนัก โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแต่ละกอง/สำนักไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (4) แนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการคือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการสร้างแรงผลักดันในการทำงาน รวมถึงนำ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาสนับสนุนการปฏิบัติงาน และพัฒนางานเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานศึกษา

การศึกษาในหัวข้อเรื่อง แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา ค้นคว้าข้อมูล จากเอกสารและรายงานทางวิชาการ ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ นำเอาความรู้จากการศึกษาดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากร
3. การสร้างเครื่องมือสำหรับศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ผล

1. รูปแบบการศึกษา

การศึกษา เรื่อง แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อหาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานเทศบาลในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยมีผู้บริหาร และพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี เป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา และ การสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face- to-Face)โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (In-depth Structured Interview) ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนดำเนินการศึกษา ดังนี้

2. ประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในเทศบาล จำนวน 4 แห่ง ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวนรวมทั้งสิ้น 108 คน (ข้อมูลจากสอบถาม ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของเทศบาลทั้ง 4 เทศบาล) 2. ผู้บริหารเทศบาลจำนวน 8 คน จำแนก ดังนี้

2.1 การศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในเทศบาล 4 แห่งในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวนรวมทั้งสิ้น 108 คน สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด 82 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรแยกตามหน่วยงาน

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน
1	เทศบาลเมืองหนองกี่	30
2	เทศบาลตำบลภินทรบุรี	35
3	เทศบาลตำบลเมืองเก่า	26
4	เทศบาลตำบลสระบัว	17
	รวม	108

สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด 82 คน แบ่งตามหน่วยงานได้ดังนี้

ตารางที่ 3.2 จำแนกประชากรผู้ตอบแบบสอบถามตามหน่วยงาน

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม	ร้อยละ
1.	เทศบาลเมืองหนองกี่	30	20	24.39
2.	เทศบาลตำบลภินทรบุรี	35	35	42.68
3.	เทศบาลตำบลเมืองเก่า	26	16	19.51
4.	เทศบาลตำบลสระบัว	17	11	13.42
	รวม	108	82	100

2.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลจำนวน 8 คน มีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 6 คน

ตารางที่ 3.3 จำนวนประชากรผู้บริหารหน่วยงาน

ลำดับ	หน่วยงาน	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
1	เทศบาลเมืองหนองกี่	1.นายกเทศมนตรีเมืองหนองกี่	1
		2.ปลัดเทศบาลเมืองหนองกี่	1
2	เทศบาลตำบลกบินทร์	1.นายกเทศมนตรีตำบลกบินทร์	0
		2.ปลัดเทศบาลตำบลกบินทร์	0
3	เทศบาลตำบลเมืองเก่า	1.นายกเทศมนตรีตำบลเมืองเก่า	1
		2.ปลัดเทศบาลตำบลเมืองเก่า	1
4	เทศบาลตำบลสระบัว	1.นายกเทศมนตรีตำบลสระบัว	1
		2.ปลัดเทศบาลตำบลสระบัว	1
รวม		8	6

3. การสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษา

3.1 การศึกษาเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สังกัด โดยคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) แบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีดังนี้

ระดับที่ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด
ระดับที่ 2	หมายถึง	น้อย
ระดับที่ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับที่ 4	หมายถึง	มาก
ระดับที่ 5	หมายถึง	มากที่สุด

แบ่งคำถาม ออกเป็น 6 ด้าน 30 ข้อ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
4. รายได้และสวัสดิการ คุณภาพชีวิตที่ดี
5. ความกระตือรือร้น
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน



ตารางที่ 3.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ			
นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	ข้อความคำถาม	การวัด
1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)	David McClelland (1961 อ้างถึงใน พรพรรณ หน่อเมือง, 2564 หน้า7-8)	1 ท่านเชื่อว่าการมีผลงานที่ดีเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2 ท่านพยายามทำผลงานของตนให้ดีเด่นกว่าผู้อื่น 3 ท่านมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลงานตนเองให้ดีขึ้น 4 ท่านจะทำงานจนสำเร็จแม้มีปัญหาและอุปสรรค 5 ท่านมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบและมุ่งมั่นทำงานจนกว่างานจะสำเร็จ	ตัวแปรระดับช่วง/ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด
ความหมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว			

ตารางที่ 3.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	ข้อความ	การวัด
2.การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับนับถือความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น	Frederick Herzberg (1950-1959) (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)	1 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยได้รับความสำคัญอยู่เสมอ 2 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคนในองค์กร 3 ท่านได้รับความไว้วางใจให้เป็นตัวแทนขององค์กรในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอื่น 4 ท่านเป็นที่ปรึกษาให้แก่เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว 5 ท่านมักจะได้รับความชื่นชมหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ	ตัวแปรระดับช่วง/ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ตารางที่ 3.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	ข้อความถาม	การวัด
3.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือ โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	Frederick Herzberg (1950-1959) (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)	1 องค์การของท่านมีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การอย่างเสมอภาค 2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการพิจารณาถึงผลงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ 3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถเพิ่มขึ้นในการทำงาน 4 ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ 5 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับสูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่เข้าเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆ	ตัวแปรระดับช่วง/ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ตารางที่ 3.7 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี			
นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	ข้อความถาม	การวัด
4. รายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลลัพธ์มาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ และการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน พักร้อน บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น	Frederick Herzberg (1950-1959) (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)	1 เงินเดือนที่ท่านได้รับ มี ความเหมาะสมกับปริมาณงาน และเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน 2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม 3 ท่านได้รับสิทธิวันหยุดประจำปี ลาภกิจ ลาป่วยและลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม 4 หน่วยงานของท่าน มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับในการรับราชการ เช่น อาหารกลางวัน หน้ากากอนามัย เป็นต้น 5 ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	ตัวแปรระดับช่วง/แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ตารางที่ 3.8 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้น

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้น			
นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	ข้อคำถาม	การวัด
5.ความกระตือรือร้นในงาน Energetic หมายถึง ความตื่นตัว และชวนขวยที่จะเรียน รู้อยู่เสมอ และความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการกระตุ้นจิตใจให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกตื่นตัวในการทำงาน	Henry A. Murray (1964. p. 100 อ้างถึงใน สิริพร ยศธนวนรกุล, 2561 หน้า 33)	1 ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จและส่งมอบผลงานก่อนระยะเวลาที่กำหนด 2 ท่านสร้างบรรยากาศให้สมาชิกในทีมมีความรู้สึกตื่นตัวกับการทำงาน 3 ท่านนำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงานได้สำเร็จ 4 ท่านเต็มใจและรับอาสาในการทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำของตน 5 ท่านสามารถวิเคราะห์และแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง	ตัวแปรระดับ ช่วง/ แบบสอบถาม แบบมาตรา ส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ตารางที่ 3.9 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	ข้อความถาม	การวัด
6.สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่แสง สถานที่ในการทำงาน เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่การจัดการสวัสดิการค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ	Frederick Herzberg (1950-1959) (อ้างถึงใน ศิริวิวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ , 2550)	1 ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีวัสดุอุปกรณ์ สำนักงานเพียงพอ อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน ทันสมัย เหมาะสมกับการทำงาน 2 ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี 3 ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ 4 ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่สะอาดเป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน 5 ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	ตัวแปรระดับ ช่วง/ แบบสอบถาม แบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวมีดังนี้

- ระดับที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- ระดับที่ 2 หมายถึง น้อย
- ระดับที่ 3 หมายถึง ปานกลาง
- ระดับที่ 4 หมายถึง มาก
- ระดับที่ 5 หมายถึง มากที่สุด

แบ่งคำถาม ออกเป็น 4 ด้าน 24 ข้อ ดังนี้

1. ด้านประสิทธิผลและแผนงาน
2. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ด้านความพึงพอใจของประชาชน
4. ด้านการพัฒนาองค์การ

ตารางที่ 3.10 ผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิผลและแผนงาน

ผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิผลและแผนงาน			
นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	ข้อคำถาม	การวัด
1. ประสิทธิผลตาม แผนงาน หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ตาม แผนงานที่วางไว้	วราภรณ์ สุกุลวิวรรณ์ (2558 : 33-34)	1 หน่วยงานของท่านมีแผนการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน 2 ท่านเข้าใจและปฏิบัติงานตาม แผนปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่าง ถูกต้อง 3 ท่านได้รับความร่วมมือจากภาค ส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงาน ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด 4 การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน ดำเนินการได้ตามระยะเวลา ที่กำหนด หรือดำเนินการได้ทันต่อ สถานการณ์ 5 ท่านปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า 6 ท่านภูมิใจเมื่อทำงานเป็นไปตาม เป้าหมาย แผนงาน โครงการ	ตัวแปรระดับ ช่วง/ แบบสอบถาม แบบมาตรา ส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ตารางที่ 3.11 ผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	ข้อคำถาม	การวัด
2.ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง	วรารักษ์ สุกุลวิวรรณ์ (2558 : 33-34)	1 ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้	ตัวแปรระดับ ช่วง/
ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึง		2 ท่านเข้าใจปัญหาและสาเหตุของ ปัญหาที่เกิดขึ้น และท่านสามารถ แก้ไขได้ตรงประเด็น	แบบสอบถาม แบบมาตรา ส่วนประมาณ
ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จโดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน		3 ท่านสามารถทำงานได้ตามปริมาณ ที่หน่วยงานกำหนด	ค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้
ความสะดวกสบาย		4 ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญ ของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่ กำหนดได้อย่างเหมาะสม	1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย
ความประหยัดความยุติธรรมและ ความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ		5 ท่านใช้เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสมและคุ้มค่า	3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด
		6 ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง	

ตารางที่ 3.12 ผลสัมฤทธิ์ด้านความพึงพอใจของประชาชน

ผลสัมฤทธิ์ด้านความพึงพอใจของประชาชน				
นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	ข้อความ	การวัด	
3. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการของหน่วยงานภาครัฐในการจัดบริการสาธารณะ มีหลักการ 5 ประการ คือ (1) การให้บริการอย่างเสมอภาค (2) การให้บริการที่ตรงต่อเวลา (3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า	Millet (1954 อ้างใน อ้างถึงใน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์, 2565 หน้า 10-11)	1 การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน มีการให้บริการอย่างเสมอภาคและยุติธรรม 2 การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน มีการให้บริการที่รวดเร็ว และตรงตามระยะเวลาที่กำหนด 3 การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน มีจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ 4 การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน มีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเสมอ 5 ประชาชน หรือผู้รับบริการ แสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน เช่น การกล่าวชื่นชม ระดับคะแนนการประเมินความพึงพอใจของประชาชน 6 การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน ไม่ถูกร้องเรียนเรื่องต่าง ๆ	ตัวแปรระดับ ช่วง/ แบบสอบถาม แบบมาตรา ส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด	

ตารางที่ 3.13 ผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาองค์กร

ผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาองค์กร			
นิยามปฏิบัติการ	แหล่งอ้างอิง	ข้อความถาม	การวัด
4. การพัฒนาองค์กร	Robert	1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกล	ตัวแปรระดับ
หมายถึง ความพยายาม	Owen	ยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่	ช่วง/
ซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็น	(Owen. 1987:	กว้างไกล	แบบสอบถาม
ระบบ สมเหตุสมผลและ	25; อ้างถึงใน	2 หน่วยงานของท่าน มีระบบการ	แบบมาตรา
มีแผนรองรับเพื่อการ	สมาน อัสวภูมิ.	ทำงาน ที่มีมาตรฐานชัดเจนมีระบบ	ส่วนประมาณ
เรียนรู้และการพัฒนา	2551	ระเบียบ มีขั้นตอนที่ เหมาะสมมีการ	ค่า 5 ระดับ
ตนเอง โดยให้	หน้า 194 - 195)	ประเมินผล รวมถึงมีการแก้ไข	(Rating
ความสำคัญกับการ		จุดบกพร่องได้ทันทั่วทั้ง	Scale) ดังนี้
เปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนที่		3 ท่านมีการนำความรู้ใหม่ๆ มา	1 = น้อยที่สุด
เป็นขั้นตอนการ		ประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในการ	2 = น้อย
ดำเนินงานที่เป็น		ทำงานได้อย่างเหมาะสม	3 = ปานกลาง
ทางการกระบวนการ		4 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อ	4 = มาก
ดำเนินงาน ปทัสถาน		ผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปปรับปรุง	5 = มากที่สุด
สังคมหรือโครงสร้าง		หน่วยงาน	
องค์กร ด้วยวิธีการทาง		5 หน่วยงานของท่านมีการนำเทคนิค	
วิทยาศาสตร์จุดหมาย		วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาใช้ในการ	
ของการพัฒนาองค์กร		ปฏิบัติงาน	
คือการยกระดับคุณภาพ		6 หน่วยงานของท่านมีการ	
ชีวิตของแต่ละคน และ		แลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะ	
ปรับปรุงพันธกิจและ		ความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอด"	
การปฏิบัติงานของ			
องค์กร และมีแนว			
ปฏิบัติในการพัฒนา			
องค์กรนั้น			

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและเสนอแนะแนวเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ให้กับพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

3.2 การศึกษาเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol) มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการชี้นำคำตอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงมากที่สุดและเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งส่วนประกอบของแบบสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไป โดยถามในประเด็นต่อไปนี้ คือ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน่วยงาน วันเวลาให้สัมภาษณ์ สถานที่ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 6 ประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาใน 6 ประเด็น คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
4. รายได้และสวัสดิการ คุณภาพชีวิตที่ดี
5. ความกระตือรือร้น
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อเสนอแนะมุมมอง วัตถุประสงค์ รวมถึงตัวชี้วัดด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 เครื่องมือเชิงปริมาณ

1) ความเที่ยงตรงของเนื้อหาของเครื่องมือ (content validity) ในการตรวจสอบความเที่ยงตรง ผู้ศึกษาได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content analysis) เมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำแล้ว ผู้ศึกษาได้นำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ผู้ศึกษาจึงนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำผลการพิจารณามาวิเคราะห์หา

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยกำหนดให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อเห็นว่าตรงตามขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงตามขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงตามขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้
- วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

- (1) ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
- (2) ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

2) การตรวจสอบหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงไปทดลองใช้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือแล้ว โดยผู้ศึกษาได้สร้างและใช้แบบสอบถามใน Google form ส่งให้กับบุคลากรในเทศบาลตำบลบ้านเป็ด ที่เข้าใช้งานในสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability)

ของแบบสอบถาม โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) ซึ่งต้องมีค่าแอลฟาตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้คือ 0.983 ถือว่ามีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่จะนำไปใช้ได้ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.14

ตารางที่ 3.14 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคอัลฟา
ตัวแปรอิสระ	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.974
ตัวแปรตาม	
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	0.972

จากผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของครอนบาคอัลฟา ทั้งหมดใน ทุกตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคอัลฟา ทั้งหมดในทุกตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคอัลฟาอยู่ระหว่าง 0.508 – 1.352

3.3.2 เครื่องมือเชิงคุณภาพ

1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา นำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหาและทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ

2) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษารวมถึงความถูกต้องเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขทางด้านภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

ขั้นตอนที่ 1 ผู้ศึกษาจัดทำแบบสอบถาม เรื่อง แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยแบบสอบถามมีให้เลือกตอบทั้งแบบกระดาษ (paper) และแบบออนไลน์ (online) โดยใช้ google form

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลโดยการส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษา พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 108 ชุด ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่งในอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 ประมาณ 2 สัปดาห์หลังจากส่งแบบสอบถาม ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แห่ง โดยได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 108 ชุด มีผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 82 คน โดยมีผู้เลือกตอบทั้งแบบกระดาษและแบบออนไลน์ผ่านช่องทาง google form และได้ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 1 ผู้ศึกษาส่งหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์พร้อมแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้บริหารเทศบาลทั้ง 4 แห่งประกอบไปด้วย เทศบาลเมืองหนองก๊ก เทศบาลตำบลกบินทร์ เทศบาลตำบลเมืองเก่า เทศบาลตำบลสระบัว จำนวน 8 คน เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured interview) เป็นเวลา 20-30 นาทีต่อหนึ่งคน โดยมีผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญทั้งสิ้น 6 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารเทศบาลทั้ง 4 แห่งประกอบไปด้วย 1. นายกเทศมนตรีเมืองหนองก๊ก 2. ผู้อำนวยการกองช่างรักษาการปลัดเทศบาลเมืองหนองก๊ก 3. นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเมืองเก่า 4. รองปลัดเทศบาลตำบลเมืองเก่ารักษาการปลัดเทศบาลเมืองเก่า 5. นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลสระบัว 6. ปลัดเทศบาลตำบลสระบัว

5. การวิเคราะห์ผล

การดำเนินการศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้ค่าสถิติในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป คือการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพ และวิเคราะห์ ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ผู้ศึกษาใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงนำไปใช้ในการกำหนดช่วงของการแปลผล โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต สามารถกำหนดเกณฑ์ของการแปลความหมาย ตามผลการคำนวณ 0.80 ได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

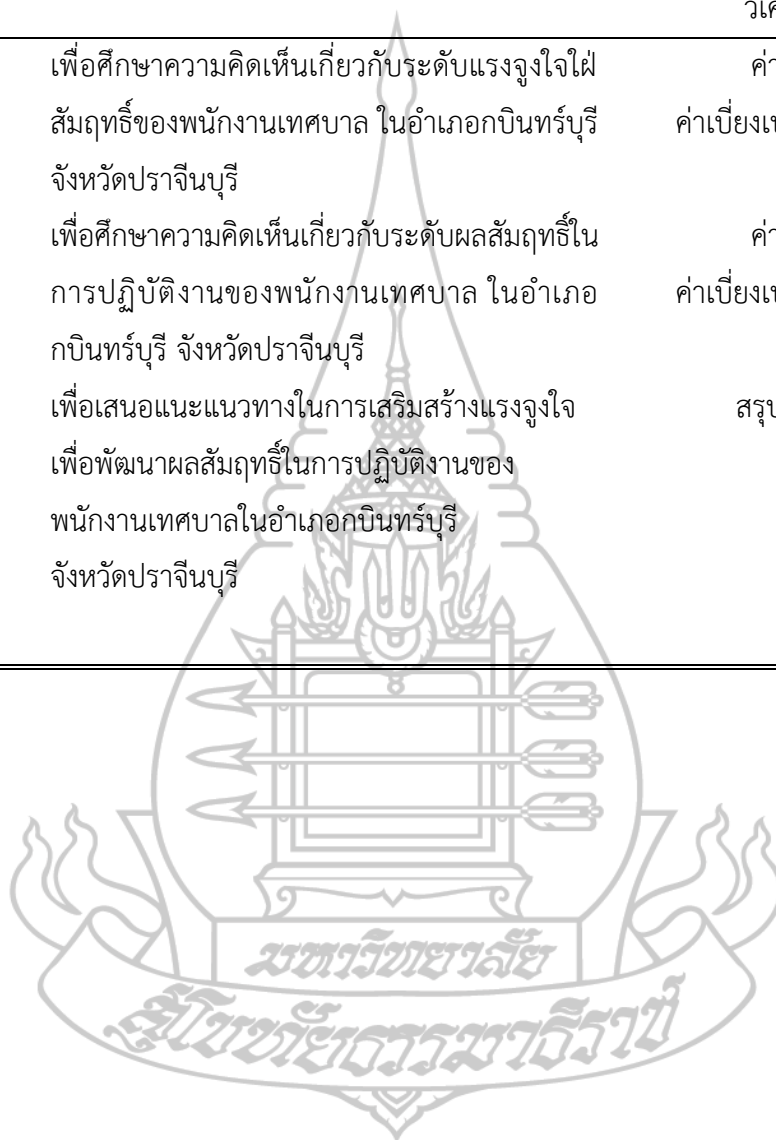
การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้ศึกษา ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
2. จำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ ออกให้เป็นระบบ
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น
4. นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย

5.3 สรุปผลการศึกษาและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยในวัตถุประสงค์ข้อสุดท้าย ใช้คำถามปลายเปิด และการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบสรุปอุปนัย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.15 วิเคราะห์วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ ข้อที่	ข้อความของวัตถุประสงค์	สถิติหรือวิธีการที่ใช้ในการ วิเคราะห์
1	เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2	เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอ ภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3	เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี	สรุปอุปนัย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่องแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี เป็นการวิจัยที่ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี ผู้ศึกษาใช้วิธีวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นหลัก และเสริมด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มด้วยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แล้วต่อด้วยการวิเคราะห์ผลตามข้อวัตถุประสงค์เรียงไปทีละข้อ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน โดยกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางและแปลผล โดยการบรรยาย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานเทศบาลในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางและแปลผล โดยการบรรยาย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางและแปลผล โดยการบรรยาย

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในแบบสอบถามของพนักงานเทศบาลในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี นำเสนอในรูปของการ บรรยายสรุป

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ตอนที่ 6 สรุปเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และ เชิงคุณภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนประชากร

μ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Sig. แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ

α แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานเทศบาลในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยการแจกแจง ความถี่ และค่าร้อยละ มีข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ผู้ศึกษาขอนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย แสดงผลดังตาราง 4.1-4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน $n=82$)	ร้อยละ
ชาย	26	31.70
หญิง	56	68.30
รวม	82	100

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 เพศชาย จำนวน 26 คิดเป็นร้อยละ 31.70

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน n=82)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 31	9	11.00
31 – 40 ปี	22	26.80
41 – 50 ปี	25	30.50
51 – 60 ปี	26	31.70
รวม	82	100

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.70 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 อายุ ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 และอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน(คน n=82)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	20	24.40
5 – 10 ปี	10	12.20
11 – 15 ปี	9	11.00
มากกว่า 15 ปี	43	52.40
รวม	82	100

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามอายุราชการ พบว่าส่วนใหญ่ มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมา อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 อายุราชการ 5 - 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 และอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน n=82)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	11.00
ปริญญาตรี	51	62.20
ปริญญาโท	22	21.80
ปริญญาเอก	0	0
รวม	82	100

จากตารางที่ 4.4 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ไม่มีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน(คน n=82)	ร้อยละ
ทั่วไป	22	26.80
วิชาการ	37	45.10
อำนวยการ	19	23.20
บริหารท้องถิ่น	4	4.90
รวม	82	100

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 รองลงมาตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 และตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน n=82)	ร้อยละ
สำนักปลัดเทศบาล	26	31.70
กองคลัง	13	15.90
กองช่าง	8	9.80
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	8	9.80
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	11	13.40
กองการศึกษา	9	11.00
กองการประปา	1	1.10
อื่นๆ โปรตรระบุ.....	6	7.30
รวม	82	100

จากตารางที่ 4.6 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 รองลงมา สังกัดกองคลัง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 สังกัดกองการศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.00 สังกัดกองช่าง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 สังกัดอื่นๆจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 และสังกัดกองการประปา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย 1. ความต้องการความสำเร็จ 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4. รายได้และสวัสดิการ 5. ความกระตือรือร้น และ 6. สภาพแวดล้อม ได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แสดงผลตามตารางที่ 4.7 – 4.15 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

(n = 82)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1.ด้านความต้องการความสำเร็จ	4.47	0.52	มากที่สุด	1
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.23	0.75	มากที่สุด	5
3.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.26	0.79	มากที่สุด	4
4. ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี	4.11	0.94	มาก	6
5. ด้านความกระตือรือร้น	4.36	0.67	มากที่สุด	2
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.29	0.78	มากที่สุด	3
รวม	4.29	0.67	มากที่สุด	

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\mu = 4.29$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ (S.D. = 0.67)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับแรกด้านความต้องการความสำเร็จ ($\mu = 4.47$) อันดับสอง ด้านความกระตือรือร้น ($\mu = 4.36$)

อันดับสาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.29$) อันดับสี่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\mu = 4.26$) อันดับห้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.23$) และ อันดับที่ยก ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี ($\mu = 4.11$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความต้องการความสำเร็จ

(n = 82)

ด้านความต้องการความสำเร็จ	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านเชื่อว่าการมีผลงานที่ดีเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.57	0.75	มากที่สุด	4
2. ท่านพยายามทำผลงานของตนให้ดีเด่นกว่าผู้อื่น	3.93	1.21	มาก	5
3. ท่านมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลงานตนเองให้ดีขึ้น	4.60	0.60	มากที่สุด	2
4. ท่านจะทำงานจนสำเร็จแม้มีปัญหาและอุปสรรค	4.65	0.55	มากที่สุด	1
5. ท่านมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบและมุ่งมั่นทำงานกว่า งานจะสำเร็จ	4.58	0.57	มากที่สุด	3
รวม	4.47	0.58	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\mu = 4.47$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ (S.D. = 0.58)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ เรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง จะทำงานจนสำเร็จแม้มีปัญหาและอุปสรรค ($\mu = 4.65$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสอง ความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลงานตนเองให้ดีขึ้น ($\mu = 4.60$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสาม มีการ

วางแผนงานอย่างเป็นระบบและมุ่งมั่นทำงานกว่า งานจะสำเร็จ ($\mu = 4.58$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสี่ มีความเชื่อว่าการมีผลงานที่ดีเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.57$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ อันดับห้า ความพยายามทำผลงานของตนให้ดีเด่นกว่าผู้อื่น ($\mu = 3.93$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n = 82)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ	4.41	0.71	มากที่สุด	2
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคนในองค์กร	4.47	0.65	มากที่สุด	1
3. ท่านได้รับความไว้วางใจให้เป็นตัวแทนขององค์กรในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอื่น	4.09	1.02	มาก	3
4. ท่านเป็นที่ปรึกษาให้แก่เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	4.09	0.92	มาก	3
5. ท่านมักจะได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ	4.08	1.06	มาก	4
รวม	4.23	0.75	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\mu = 4.23$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ (S.D. = 0.75)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคนในองค์กร ($\mu = 4.47$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสอง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ ($\mu = 4.41$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสาม การได้รับความไว้วางใจให้เป็นตัวแทนขององค์กรในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอื่น ($\mu = 4.09$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ การเป็นที่ปรึกษาให้แก่เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ($\mu = 4.09$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ อันดับสี่ การได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ ($\mu = 4.08$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(n = 82)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรอย่างเสมอภาค	4.20	0.96	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการพิจารณาถึงผลงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ	4.23	1.03	มากที่สุด	2
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถเพิ่มขึ้นในการทำงาน	4.48	0.77	มากที่สุด	1
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ	4.14	1.13	มาก	4
5. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับสูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ช้าเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงาน	4.23	0.87	มากที่สุด	2
รวม	4.26	0.79	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอ กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\mu = 4.26$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ (S.D. =079)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง การได้รับ มอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถเพิ่มขึ้นในการทำงาน ($\mu = 4.48$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด อันดับสอง ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาถึงผลงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน อย่างเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ($\mu = 4.23$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ การมีโอกาส ก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับสูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ช้าเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากร ของหน่วยงาน ($\mu = 4.23$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสาม องค์การมีนโยบายสนับสนุน ความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การอย่างเสมอภาค ($\mu = 4.20$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ อันดับสี่ การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ ($\mu = 4.14$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอ กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี

(n = 82)				
ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับ ปริมาณงาน และเพียงพอต่อการดำรงชีพใน ปัจจุบัน	3.80	1.3	มาก	5
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการพิจารณาเลื่อน ขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	4.06	1.06	มาก	3
3. ท่านได้รับสิทธิวันหยุดประจำปี ลากิจ ลา ป่วยและลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม	4.48	0.77	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(n = 82)

ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
4.หน่วยงานของท่าน มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับในการรับราชการ เช่น อาหารกลางวัน หน้ากากอนามัย เป็นต้น	4.02	1.25	มาก	4
5. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	4.14	1.09	มาก	2
รวม	4.11	0.94	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\mu = 4.11$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ (S.D. = 0.94)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี เรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง การได้รับสิทธิวันหยุดประจำปี ลากิจ ลาป่วยและลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม ($\mu = 4.48$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสอง การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ($\mu = 4.14$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับสาม ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ($\mu = 4.06$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับสี่ หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับในการรับราชการ เช่น อาหารกลางวัน หน้ากากอนามัย เป็นต้น ($\mu = 4.02$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ อันดับห้า เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ($\mu = 3.80$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี
จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความกระตือรือร้น

(n = 82)				
ด้านความกระตือรือร้น	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จและส่งมอบ ผลงานก่อนระยะเวลาที่กำหนด	4.52	0.67	มากที่สุด	1
2. ท่านสร้างบรรยากาศให้สมาชิกในทีมมี ความรู้สึกตื่นตัวกับการทำงาน	4.19	0.93	มาก	5
3. ท่านนำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการ พัฒนาปรับปรุงงานได้สำเร็จ	4.41	0.73	มากที่สุด	2
4. ท่านเต็มใจและรับอาสาในการทำงานที่ นอกเหนือจากงานประจำของตน	4.29	0.94	มากที่สุด	4
5. ท่านสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง	4.39	0.73	มากที่สุด	3
รวม	4.36	0.67	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความกระตือรือร้น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\mu = 4.36$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ (S.D. =0.67)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้น เรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จและส่งมอบผลงานก่อนระยะเวลาที่กำหนด ($\mu = 4.52$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสอง มีการนำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงานได้สำเร็จ ($\mu = 4.41$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสาม สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง ($\mu = 4.39$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสี่ ความเต็มใจและรับอาสาในการทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำของตน ($\mu = 4.29$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

และ อันดับห้า สามารถสร้างบรรยากาศให้สมาชิกในทีมมีความรู้สึกตื่นตัวกับการทำงาน ($\mu = 4.19$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n = 82)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มี วัสดุอุปกรณ์ สำนักงานเพียงพอ อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน ทันสมัยเหมาะสมกับการทำงาน	4.46	0.80	มากที่สุด	1
2. ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการรักษา ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของ เจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี	4.30	0.92	มากที่สุด	3
3. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพ	4.20	0.97	มาก	4
4. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ สะอาดเป็น ระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน ขณะปฏิบัติงาน	4.39	0.79	มากที่สุด	2
5. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มี สภาพแวดล้อมทำให้เกิดความกระตือรือร้นใน การปฏิบัติงาน	4.10	0.95	มาก	5
รวม	4.29	0.78	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ($\mu = 4.29$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ (S.D. =0.78)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง

การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มี วัสดุอุปกรณ์ สำนักงานเพียงพอ อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน ทันสมัย เหมาะสมกับการทำงาน ($\mu = 4.46$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสอง การปฏิบัติงานอยู่ใน สถานที่ สะอาดเป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน ($\mu = 4.39$) มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสาม การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี ($\mu = 4.30$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสี่ การปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($\mu = 4.20$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ อันดับห้า การปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน ($\mu = 4.10$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย 1. ผลสัมฤทธิ์ ด้านประสิทธิผลของ แผนงาน 2. ผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 3. ผลสัมฤทธิ์ด้านความพึงพอใจของ ประชาชนหรือผู้รับบริการ และ 4. ผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาองค์กร ได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แสดงผลตามตารางที่ 4.14 – 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

(n = 82)

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1.ด้านประสิทธิผลของแผนงาน	4.44	0.60	มากที่สุด	3
2.ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	4.52	0.52	มากที่สุด	1
3.ด้านความพึงพอใจของประชาชน	4.50	0.58	มากที่สุด	2
4. ด้านการพัฒนาองค์กร	4.34	0.73	มากที่สุด	4
รวม	4.45	0.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu = 4.45$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.56)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับแรกด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.52$) อันดับสอง ด้านความพึงพอใจของประชาชน ($\mu = 4.50$) อันดับสาม ด้านประสิทธิผลของแผนงาน ($\mu = 4.44$) และ อันดับสี่ ด้านการพัฒนาองค์กร ($\mu = 4.34$)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านประสิทธิผลของแผนงาน

(n = 82)

ด้านประสิทธิผลของแผนงาน	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.40	0.81	มากที่สุด	5
2. ท่านเข้าใจและปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง	4.44	0.76	มากที่สุด	3
3. ท่านได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.41	0.82	มากที่สุด	4
4. การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน ดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนดหรือดำเนินการได้ทันต่อสถานการณ์	4.35	0.71	มากที่สุด	6
5. ท่านปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	4.51	0.65	มากที่สุด	2
6. ท่านภูมิใจเมื่อทำงานเป็นไปตามเป้าหมายแผนงาน โครงการ	4.52	0.65	มากที่สุด	1
รวม	4.44	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านประสิทธิผลของแผนงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu = 4.44$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($S.D. = 0.61$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลของแผนงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง รู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ ($\mu = 4.52$) อันดับสอง การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ($\mu = 4.51$) อันดับสาม มีความเข้าใจ และปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ($\mu = 4.44$) อันดับสี่ การได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ($\mu = 4.41$) อันดับห้า หน่วยงานมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\mu = 4.40$) และ อันดับหก การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือดำเนินการได้ทันต่อสถานการณ์ ($\mu = 4.35$)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

(n = 82)				
ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านสามารถระบุสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ในเรื่องที่ท่านเป็นผู้รับผิดชอบ ได้อย่างถูกต้อง	4.63	0.56	มากที่สุด	1
2. ท่านเข้าใจปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น และท่านสามารถแก้ไขได้ตรงประเด็น	4.48	0.59	มากที่สุด	3
3. ท่านสามารถเลือกวิธีการแก้ปัญหาในเรื่องนั้นที่เป็นวิธีที่ดีที่สุด	4.48	0.69	มากที่สุด	3
4. ท่านสามารถแก้ปัญหาในเรื่องนั้นได้สำเร็จ ในระยะยาวได้ทันต่อสถานการณ์	4.53	0.63	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

(n = 82)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
5. ท่านได้ตรวจสอบว่าปัญหาในเรื่องที่ท่านได้แก้ไขแล้วได้รับการยืนยันว่าได้รับแก้ไขอย่างถูกต้องแล้ว	4.48	0.59	มากที่สุด	3
6. หน่วยงานของท่านไม่ได้รับเรื่องร้องเรียนซ้ำ ในเรื่องที่ท่านได้แก้ปัญหาไปแล้ว	4.53	0.59	มากที่สุด	2
รวม	4.52	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu = 4.52$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.52)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง สามารถระบุสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ในเรื่องที่เป็นผู้รับผิดชอบ ได้อย่างถูกต้อง ($\mu = 4.63$) อันดับสอง หน่วยงานไม่ได้รับเรื่องร้องเรียนซ้ำ ในเรื่องที่ท่านได้แก้ปัญหาไปแล้ว ($\mu = 4.53$) อันดับสาม สามารถแก้ปัญหาในเรื่องนั้นได้สำเร็จในระยะยาวได้ทันต่อสถานการณ์ ($\mu = 4.53$) อันดับสี่ สามารถตรวจสอบได้ว่าปัญหาในเรื่องที่แก้ไขแล้วได้รับการยืนยันว่ามีแก้ไขอย่างถูกต้องแล้ว ($\mu = 4.48$) อันดับห้า สามารถเลือกวิธีการแก้ปัญหาในเรื่องนั้นที่เป็นวิธีที่ดีที่สุด ($\mu = 4.48$) และอันดับหก มีความเข้าใจปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ตรงประเด็น ($\mu = 4.48$)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
ด้านความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้รับบริการ

(n=82)				
ด้านความพึงพอใจของประชาชน	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน มีการให้บริการอย่างเสมอภาค และยุติธรรม	4.54	0.65	มากที่สุด	2
2. การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน มีการให้บริการที่รวดเร็วและ ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด	4.59	0.68	มากที่สุด	1
3. การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน มีจำนวนที่เพียงพอต่อความ ต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ	4.41	0.80	มากที่สุด	6
4. การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน มีการปรับปรุงให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้นเสมอ	4.52	0.65	มากที่สุด	3
5. ประชาชน หรือผู้รับบริการ แสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน เช่น การกล่าวชื่นชม ระดับคะแนนการ ประเมินความพึงพอใจของประชาชน	4.44	0.69	มากที่สุด	5
6. การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน ไม่ถูกร้องเรียนเรื่องต่าง ๆ	4.51	0.74	มากที่สุด	4
รวม	4.50	0.58	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพึงพอใจของประชาชน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่
ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu = 4.50$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.58)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของประชาชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ มีการให้บริการที่รวดเร็วและตรงตามระยะเวลาที่กำหนด ($\mu = 4.59$) อันดับสอง การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ มีการให้บริการอย่างเสมอภาคและ ยุติธรรม ($\mu = 4.54$) อันดับสาม การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ มีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้นเสมอ ($\mu = 4.52$) อันดับสี่ การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ไม่ถูกร้องเรียนเรื่องต่าง ๆ ($\mu = 4.51$) อันดับห้า ประชาชน หรือผู้รับบริการ แสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน กิจกรรม โครงการ เช่น การกล่าวชื่นชม ระดับคะแนนการประเมินความพึงพอใจของประชาชน ($\mu = 4.44$) และ อันดับหก การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ มีจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน หรือผู้รับบริการ ($\mu = 4.41$)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการพัฒนางาน

(n = 82)				
ด้านการพัฒนางาน	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	4.51	0.71	มากที่สุด	1
2. หน่วยงานของท่านมีผู้บังคับบัญชาในสายงานบังคับบัญชาที่มุ่งเน้นให้คำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด	4.38	0.81	มากที่สุด	3
3. ท่านมีการนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.48	0.72	มากที่สุด	2
4. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปปรับปรุงหน่วยงาน	4.11	0.97	มาก	6
5. หน่วยงานของท่านมีการนำเทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.32	0.84	มากที่สุด	4

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

(n = 82)

ด้านการพัฒนาองค์การ	μ	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
6.หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร อยู่ตลอด	4.30	0.91	มากที่สุด	5
รวม	4.35	0.74	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการพัฒนาองค์การ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu = 4.53$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.74)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
ด้านการพัฒนาองค์การ เรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง หน่วยงานมีการกำหนดกลยุทธ์
เป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ($\mu = 4.51$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสอง
มีการนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 4.48$)
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสาม ในหน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาในสายงานบังคับบัญชาที่
มุ่งเน้นให้คำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ($\mu = 4.38$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
อันดับสี่ หน่วยงานมีการนำเทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.32$)
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับห้า ในหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะ
ความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอด ($\mu = 4.30$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ อันดับหก
การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปปรับปรุงหน่วยงาน ($\mu = 4.11$) มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์
ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี
จังหวัดปราจีนบุรี**

การศึกษาเรื่อง แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ใช้การสำรวจโดยแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ในส่วนของปัญหาและข้อเสนอแนะ แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถสรุปข้อเสนอแนะ และ นำเสนอในรูปแบบตารางบรรยายสรุปแสดงผลตามตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ปัญหาและข้อเสนอแนะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวนความคิดเห็น	ร้อยละ
1.ด้านความต้องการความสำเร็จ	14	11.02
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	17	13.38
3.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	24	18.90
4. ด้านรายได้สวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดี	32	25.20
5. ด้านความกระตือรือร้น	15	11.82
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	25	19.68
รวม	127	100

จากตารางที่ 4.19 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ดังนี้

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ

ปัญหาที่พบคือ เรื่องการใช้คนไม่ถูกต้องกับงาน คนไม่เพียงพอต่อการทำงาน แผนงานเปลี่ยนแปลงบ่อยไม่ชัดเจน และแนวคิดของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับผู้บริหารในบางกรณี ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.02 ส่วนข้อเสนอแนะในการแนวทาง

การพัฒนา มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ทหารเรือแนวทางร่วมกัน จัดทำแผนงานให้ชัดเจน จัดหาคนทำงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน มอบหมายงานให้ถูกต้องกับหน้าที่ ตำแหน่งให้มากที่สุด เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาภายหลัง

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัญหาที่พบคือ เรื่องความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อหน่วยงาน องค์การเทศบาล ไม่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชน การใช้อำนาจสั่งการของผู้ไม่ดับที่ไม่ตรงต่อหน้าที่ ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.38 ส่วนข้อเสนอแนะในการแนวทางการพัฒนา มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ การดำเนินงานในทุกอย่างต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ และถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่ เพราะ ผลการดำเนินงานมีผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่ เมื่อผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ก็จะได้รับ ความไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการเพิ่มขึ้น รวมถึงการไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้ปฏิบัติด้วยตนเองด้วย

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัญหาที่พบคือ การรับตำแหน่งจากส่วนกลาง การเลื่อนตำแหน่ง ที่บุคลากรมองว่าไม่เป็นธรรม ไม่ได้รับคำแนะนำหรือการให้ทราบเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาจำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.90 ส่วนข้อเสนอแนะในการแนวทางการพัฒนา มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้กับระบบราชการ ลดอำนาจนักการเมืองให้น้อยลง โดยมีการแก้ไขกฎหมายใหม่ กำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นที่ชัดเจน ดูที่ประสิทธิภาพของงานที่เป็นรูปธรรม และ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การ

4. ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี

ปัญหาที่พบคือ เรื่องการปรับเงินเดือนไม่เหมาะสมระหว่างข้าราชการเก่ากับข้าราชการใหม่ พนักงานท้องถิ่นปรับเงินเดือนเป็นขั้นเงินเดือนเงินจะขึ้นน้อย ช้า เมื่อเทียบกับข้าราชการ กพ ครู เงินเดือนค่าตอบแทนน้อยกว่าองค์กรอื่น ไม่สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และไม่เท่าเทียมกัน ปัญหาเรื่องเงินโครงการซึ่งรายได้การควบคุมงาน งานโครงการไม่เหมาะสม เบิกไม่ได้เต็มจำนวนตามเกณฑ์ ปัญหาเรื่องสวัสดิการยังไม่ทั่วถึง การรักษาพยาบาลจากหน่วยงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ยังต้องสำรองเงินเพื่อจ่ายค่ารักษาเอง มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาจำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.20 ส่วนข้อเสนอแนะในการแนวทางการพัฒนา มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ เพิ่มเงินประจำตำแหน่งให้ทุกตำแหน่ง ใช้เกณฑ์เดียวกับข้าราชการ กพ เนื่องจากปัจจุบันท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน ที่ประชาชนคาดหวังมากที่สุด และ ตอบสนองความต้องการได้ดีที่สุด ควรมีค่าตอบแทนเพิ่มเป็นรายเดือน แก่ข้าราชการท้องถิ่นทุกตำแหน่งโดยเฉพาะตำแหน่งเล็ก ๆ เพราะทุกวันนี้ท้องถิ่นทำงานหลากหลายมากมายตามกฎหมายกระจายอำนาจ แต่คน เงิน และ ความรู้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจน้อย คนๆหนึ่งทำงานหลากหลายหน้าที่

5. ด้านความกระตือรือร้น

ปัญหาที่พบคือ เรื่องการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารยังไม่มีแผนอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร และปัญหาจากระเบียบส่วนกลาง ที่มีระเบียบควบคุมมากเกินไปทำให้ปฏิบัติได้ยากลำบาก มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.82 ส่วนข้อเสนอแนะในการแนวทางการพัฒนา มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ตั้งงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น จัดกิจกรรมให้ความรู้ทางวิชาการ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปลูกจิตสำนึกให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงาน มุ่งมั่นร่วมกัน คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและความสำเร็จของการพัฒนา หน่วยงานตรวจสอบควรให้คำแนะนำ วิธีการที่สามารถปรับใช้กับบริบทท้องถิ่นในแต่ละแห่ง เนื่องจากท้องถิ่นมีความหลากหลายตามพื้นที่ และความคาดหวังของคนในพื้นที่นั้นๆไม่เหมือนกัน เน้นประโยชน์สุขของประชาชนมากกว่าทำตามผิดถูกที่ต้องรับผิดชอบ

6. ด้านสภาพแวดล้อม

ปัญหาที่พบคือ เรื่อง ภูมิทัศน์โดยรอบไม่สวยงาม อาคารสำนักงานเก่าผุพัง น้ำรั่วเวลาฝนตก ระบบไฟฟ้าลัดวงจร ขาดพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ของบุคลากรในหน่วยงาน อาทิ เช่น ร้านอาหาร โรงอาหาร และ ขาดวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและรวดเร็วทันสมัยในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาจำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.68 ส่วนข้อเสนอแนะในการแนวทางการพัฒนา มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ จัดให้มีกิจกรรมด้านความสะอาดอยู่เสมอ ตั้งงบประมาณสำหรับงานปรับปรุงภูมิทัศน์เพิ่มขึ้น เพิ่มร้านชำสวัสดิการ โรงอาหารสำหรับเจ้าหน้าที่ห้องสมุดเป็นต้น และ ควรจัดหาอุปกรณ์ทันสมัยในการทำงานให้สะดวกรวดเร็ว เพื่อตอบสนองการทำงานให้รวดเร็วและประสบผลสำเร็จ



ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาลในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ประกอบด้วย
1. นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหนองกี่ 2. ผู้อำนวยการกองช่างรักษาการปลัดเทศบาลเมืองหนองกี่
3. นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเมืองเก่า 4. รองปลัดเทศบาลเมืองเก่ารักษาการปลัดเทศบาล
เมืองเก่า 5. นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลสระบัว 6. ปลัดเทศบาลตำบลสระบัว

โดยผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 ท่าน ได้แสดงความคิดเห็น ปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี สรุปเป็นรายด้าน ทั้งหมด 6
ด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่าในด้านความต้องการความสำเร็จถือ
ว่าเป็นปัจจัยภายในของบุคคล ซึ่งเกิดจากแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคลเป็นองค์ประกอบหลัก โดยที่ผู้ให้
ข้อมูลมองว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ ต้องรักความก้าวหน้า มีความมุ่งมั่น ใฝ่หา
ความสำเร็จอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ให้พร้อมรับ
สำหรับทุกโอกาสที่จะมีเข้ามา สิ่งสำคัญอีกหนึ่งอย่างคือต้องเป็นผู้ที่รอบรู้และมีความเชี่ยวชาญใน
ตำแหน่งหน้าที่ของตน ในส่วนของหน่วยงานเอง มีแนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จให้กับ
บุคลากร คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานให้ถูกต้องเหมาะสม
กับตำแหน่งหน้าที่และความสามารถ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลตามที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการให้
คำปรึกษาจากหัวหน้างาน อยู่เสมอเพื่อป้องกันการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และมีการติดตามผล
ตลอด ซึ่งปัจจัยภายในจากตัวบุคคลเองประกอบกับ ปัจจัยภายนอกคือการสนับสนุนจากหน่วยงานที่มี
แนวทางที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นในการต้องการความสำเร็จมากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้ผล
การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานกำหนด หรือ อาจได้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเกิน
กว่าที่หน่วยงานกำหนด

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
สิ่งที่บุคลากรควรมีเพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับนับถือ แก่บุคลากรอื่น ในหน่วยงาน คือ ต้องเป็นผู้ที่มี
ความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ การงาน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์

และมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกคน มีลักษณะของความเป็นผู้นำอยู่ในตนเอง ในส่วนของหน่วยงานเองมีแนวทางในการเสริมสร้างการได้รับการยอมรับนับถือให้กับบุคลากรในหน่วยงาน คือ ส่งเสริมให้บุคลากร มีจิตสำนึกร่วม มีวินัยในหน้าที่ สนับสนุนให้ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ และสนองนโยบายได้เป็นที่ประจักษ์ สำหรับตัวผู้บริหารเอง ต้องให้ความมั่นใจกับบุคลากรได้ว่าจะสามารถนำนโยบายไปสู่เป้าหมายได้ มีความสำเร็จให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ ให้บุคคลภายนอกยอมรับ มีความรอบรู้ในทุกด้านหลากหลายมิติ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผู้บริหารเองต้องให้คำแนะนำได้เมื่อมีปัญหา สรุปได้ว่า ความรู้ความสามารถที่เป็นที่ประจักษ์ เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้บุคลากรเป็นที่ยอมรับนับถือในหน่วยงาน ทั้งในส่วนของผู้บริหาร และ บุคลากร

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับตัวบุคลากรเองสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ คุณลักษณะที่ตรงตามตำแหน่งกำหนด เช่น วุฒิการศึกษา ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสัทธิผล และที่สำคัญที่สุด คือ ความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือในหน่วยงาน ซึ่งการที่บุคลากรเป็นที่ยอมรับนับถือในหน่วยงานนั้น เท่ากับว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับการได้รับเลือกให้เลื่อนตำแหน่ง นั่นคือบุคลากรต้องมีการเตรียมความพร้อมเสมอเพื่อรับโอกาสในการก้าวหน้า ในส่วนของหน่วยงานเองมีแนวทางส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในหน่วยงาน คือ ในแต่ละหน่วยงานมีตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดมาอยู่แล้ว การส่งเสริมการเติบโตในหน่วยงาน อันดับแรกคือมีการส่งเสริมด้านการศึกษาให้บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำผลักดันอยู่เสมอสำหรับบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีและติดตามเป้าหมายตามความก้าวหน้าอยู่เป็นระยะ เนื่องจากตำแหน่งสูงสุดของแต่ละเทศบาลนั้นขึ้นอยู่กับขนาดของเทศบาลด้วย ดังนั้นบางครั้งจะมีการสนับสนุนการโยกย้ายไปในเทศบาลที่ขนาดใหญ่กว่าเพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ดังนั้น บุคลากรต้องมีความพร้อมเพื่อรับความก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยต้องศึกษาถึงคุณลักษณะของตำแหน่ง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี รวมถึงการได้รับการผลักดันจากผู้บังคับบัญชา จะส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า ในด้านรายได้สวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดี สำหรับในประเด็นนี้ จัดว่าเป็นแรงจูงใจภายนอกของบุคลากรเพราะไม่ได้สามารถกำหนดด้วยตนเองได้ เป็นส่วนที่ถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง แม้แต่หน่วยงานเองก็ไม่สามารถที่จะกำหนดได้เพราะ

มีกฎเกณฑ์ที่กำหนดมาอยู่แล้ว ซึ่งทางผู้ให้ความเห็นตรงกันว่าเป็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง หน่วยงานเองก็มีการจัดสรร เงินเดือน และสวัสดิการตามที่ส่วนกลางกำหนดมาก ในส่วนของหน่วยงานเองมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร คือ เนื่องจากการดำเนินการทุกอย่างต้องมีกฎหมายรองรับสิ่งที่หน่วยงานพอที่จะจัดสรรเองได้ คือ การจัดอาหารกลางวันให้บุคลากร สัปดาห์ละหนึ่งวัน เพื่อเป็นการช่วยลดค่าครองชีพ และมีการจัดสรรโบนัสตามผลการประเมินหน่วยงานเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. ด้านความกระตือรือร้น

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า ในด้านความกระตือรือร้น ในประเด็นนี้หน่วยงานมีการแนวส่งเสริมความกระตือรือร้นให้กับบุคลากรในหน่วยงานคือ มีการส่งเสริมการอบรมตามพัฒนาความรู้ความสามารถตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาเองให้การชื่นชมกับผู้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีผลการดำเนินที่ดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้การชื่นชมให้กำลังใจแล้ว ยังมีการชี้ให้เห็นข้อบกพร่องเพื่อให้ได้รับการปรับปรุงที่ดีขึ้น เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรยากาศที่ดีในการทำงานส่งผลให้มีแรงใจมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และที่สำคัญมีการประเมินการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน ทำงานผลการดำเนินงานออกมาดีแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา เป็นสิ่งสร้างความกระตือรือร้นให้บุคลากรได้อย่างดี

6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานมีการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างมากเพราะเชื่อว่าสภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้นเพราะสิ่งแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกอาคาร และภายใน ต้องสะอาดเป็นระเบียบ สะดวก ง่ายต่อการปฏิบัติงาน สร้างวินัยให้บุคลากรมีความเป็นระเบียบ และมีการติดตามจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ สำหรับในส่วนความสะดวกในปฏิบัติงานมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในบางส่วน เช่น ระบบ E-office ช่วยในด้านงานสารบรรณ การจัดเก็บค่าน้ำประปา การใช้กล้อง โดรน ช่วยในการบันทึกภาพเวลาออกปฏิบัติงานนอกพื้นที่ ในส่วนนี้ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจ้างคนด้วย และยังมีการติดต่อประสานงานทาง Line เพิ่มมากขึ้น สิ่งที่สำคัญที่สุดอีกอย่างคือ หน่วยงานมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ ส่วนของอุปกรณ์ไฟฟ้าหากเกิดปัญหามีการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง นั่นคือ สภาพแวดล้อมที่ดีทั้งภายในนอก ภายใน รวมถึงอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

ตอนที่ 6 สรุปเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และ เชิงคุณภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการสำรวจจากพนักงานเทศบาลในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี 4 แห่ง จำนวน 82 คน และ ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงาน ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ประกอบด้วย 1. นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหนองกี่ 2. ผู้อำนวยการกองช่างรักษาการปลัดเทศบาลเมืองหนองกี่ 3. นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเมืองเก่า 4. รองปลัดเทศบาลเมืองเก่ารักษาการปลัดเทศบาลเมืองเก่า 5. นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลสระบัว 6. ปลัดเทศบาลตำบลสระบัว

โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ ปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีความสอดคล้องและแตกต่างกัน สรุปเป็นรายด้าน ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ

ปัญหาที่พบ บุคลากรให้ความเห็นว่า การสั่งงานไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย แผนการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน ในส่วนผู้บริหารมองปัญหาด้านความสำเร็จว่าเป็นปัจจัยภายในของบุคคล และได้ให้ความเห็นว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จควรมีคุณสมบัติดังนี้ ต้องเป็นบุคคลที่รักความก้าวหน้า มีความมุ่งมั่น ใฝ่หาความสำเร็จอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ให้พร้อมรับสำหรับทุกโอกาสที่จะมีเข้ามา สิ่งสำคัญคือต้องเป็นผู้ที่รอบรู้และมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นการให้ความเห็นคนละมุมมอง

ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหาร มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานให้ถูกต้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความสามารถ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่หน่วยงานกำหนดพร้อมการติดตามผล มีการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับภาระงาน และหัวหน้างานความติดตามและให้คำปรึกษาอยู่เสมอเพื่อป้องกันการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัญหาที่พบคือ บุคลากรและผู้บริหารมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ไม่พบปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือในหน่วยงาน ผู้บริหารให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า สิ่งที่บุคลากรควรมีเพื่อให้

ตนเองเป็นที่ยอมรับนับถือ แก่บุคลากรอื่น ในหน่วยงาน คือ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกคน มีลักษณะของความเป็นผู้นำอยู่ในตนเอง

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหาร มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากร มีจิตสำนึกร่วม มีวินัยในหน้าที่ สนับสนุนให้ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ และสนองนโยบายได้เป็นที่ประจักษ์ สำหรับตัวผู้บริหารเอง ต้องให้ความมั่นใจกับบุคลากรได้ว่าจะสามารถนำนโยบายไปสู่เป้าหมายได้ มีความสำเร็จให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ ให้บุคคลภายนอกยอมรับ มีความรอบรู้ในทุกด้านหลากหลายมิติ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผู้บริหารเองต้องให้คำแนะนำได้เมื่อมีปัญหา

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัญหาที่พบคือ บุคลากรให้ความเห็นว่า การเลื่อน หรือการเข้ารับตำแหน่ง ไม่เป็นธรรม ไม่ได้รับคำแนะนำหรือการให้ทราบเรื่องการเลื่อนตำแหน่งเท่าที่ควร ในขณะที่ผู้บริหารให้ความเห็นว่าปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของบุคลากรกับตำแหน่ง และได้ให้มุมมองในด้านความก้าวหน้าของบุคลากรว่า ผู้ที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ตรงตามที่ตำแหน่งกำหนด เช่น วุฒิการศึกษา ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสิทธิผล และที่สำคัญที่สุด คือความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือในหน่วยงาน ซึ่งเป็นความเห็นที่ต่างมุมมองกัน

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหาร มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ให้มีการกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่ง ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมเป็นธรรม โดยวัดจากผลการปฏิบัติงานความสามารถที่เป็นที่ประจักษ์ซึ่งยอมรับนับถือจากทุกคนในหน่วยงาน

4. ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี

ปัญหาที่พบคือ บุคลากรและผู้บริหารเห็นตรงกันว่า เงินเดือนค่าตอบแทนน้อยกว่าองค์กรอื่น ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน และไม่เท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหารเห็นตรงกันว่า เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่ไม่หน่วยงานไม่สามารถปรับแก้เองได้เนื่องจากมีกฎระเบียบที่กำหนดมาแล้ว สิ่งที่หน่วยงานสามารถจัดสรรได้คือ สวัสดิการที่ช่วยเรื่องค่าครองชีพ เช่น น้ำดื่ม อาหารกลางวัน เป็นต้น

5. ด้านความกระตือรือร้น

ปัญหาที่พบคือ บุคลากรให้ความเห็นว่า ขาดความมุ่งมั่น ในการพัฒนาองค์การ หน่วยงานท้องถิ่น และปัญหาจากระเบียบส่วนกลาง ที่มีระเบียบควบคุมมากเกินไปทำให้ปฏิบัติได้ ยากลำบาก ในส่วนผู้บริหารมองว่า ความกระตือรือร้นเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ควรได้รับการ ส่งเสริม

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหารเห็นตรงกันว่า ควรตั้ง งบประมาณสำหรับอบรมเพิ่มขึ้น จัดกิจกรรมให้ความรู้ทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งหน้าที่เพิ่มขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชา ให้การชื่นชมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ รวมถึงชี้แนะถึงข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน

6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัญหาที่พบคือ บุคลากรกับผู้บริหารให้ความเห็นไม่สอดคล้องกัน โดยบุคลากรมองว่า สภาพแวดล้อมในด้านต่างๆควรได้รับการปรับปรุง เนื่องจากยังขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการ ปฏิบัติงาน สำนักงานเก่าๆ น้ำรั่วเวลาฝนตก ระบบไฟฟ้าลัดวงจร ขาดพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ของบุคลากรในหน่วยงาน อาทิ เช่น ร้านอาหาร โรงอาหาร ในขณะที่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกับ เรื่องสภาพแวดล้อมเป็นอย่างมากทั้งภายนอกภายในอาคาร จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ต่างๆอย่างเพียงพอ รวมถึงส่งเสริมเทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงาน ซึ่งในมุมมองที่แตกต่างอาจจะเพราะปัจจัยที่ เกี่ยวข้องหลายอย่าง เช่น อายุ บุคลากรยุคใหม่อาจมีความเข้าถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากกว่าบุคลากร ที่ปฏิบัติงานมานาน ซึ่งเทคโนโลยีที่ผู้บริหารนำมาใช้ สำหรับบุคลากรยุคใหม่อาจจะยังไม่ทันสมัย ทำให้มีมุมมองที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา บุคลากรและผู้บริหารเห็นตรงกันว่า ควรจัดหา อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานเพื่อสะดวกรวดเร็ว จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับการ ดำเนินงานอยู่เสมอ สร้างสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติ จัดสรรพื้นที่ สำหรับพักผ่อนให้บุคลากร

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ใช้วิธีการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Method) ประกอบด้วย เน้นที่การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเสริมด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากร คือ พนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 4 เทศบาล ประกอบไปด้วย 1. เทศบาลเมืองหนองก๊ก 2. เทศบาลตำบลภินทร์ 3. เทศบาลตำบลเมืองเก่า 4. เทศบาลตำบลสระบัว สุ่มจากประชากรทั้งหมดจำนวน 82 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ และ การศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากร คือ ผู้บริหารเทศบาล ประกอบไปด้วย 1. นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหนองก๊ก 2. ผู้อำนวยการกองช่างรักษาการปลัดเทศบาลเมืองหนองก๊ก 3. นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเมืองเก่า 4. รองปลัดเทศบาลเมืองเก่ารักษาการปลัดเทศบาลเมืองเก่า 5. นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลสระบัว 6. ปลัดเทศบาลตำบลสระบัว เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษา แบ่งเป็น 3 ตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการศึกษาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์การศึกษา 3 ประการดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

1.1.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา วิธีดำเนินการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ 1) ประชากร 2) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ 4) การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.1 ประชากร

การศึกษานี้ แบ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็น 2 กลุ่ม

1) การศึกษาเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาใช้ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย 4 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลเมืองหนองกี่ เทศบาลตำบลบึงนาราง เทศบาลตำบลเมืองเก่า เทศบาลตำบลสระบัว จำนวนทั้งสิ้น 108 คน (ข้อมูลจากสอบถามฝ่ายทรัพยากรบุคคลของเทศบาลทั้ง 4 เทศบาล) ทำการสำรวจโดยการเก็บข้อมูลจากพนักงานเทศบาลทุกคน ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี และมีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 82 คน

2) การศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาใช้ประชากรในการศึกษา คือ คือ ผู้บริหารเทศบาล จำนวน 6 คน ประกอบไปด้วย 1. นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหนองกี่ 2. ผู้อำนวยการกองช่างรักษาการปลัดเทศบาลเมืองหนองกี่ 3. นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเมืองเก่า 4. รองปลัดเทศบาลเมืองเก่ารักษาการปลัดเทศบาลเมืองเก่า 5. นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลสระบัว 6. ปลัดเทศบาลตำบลสระบัว

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1) การศึกษาเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างและ ปรับปรุงจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา โดยได้นำเสนออาจารย์ ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้ศึกษาตรวจสอบหาความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำไปทดลอง (Try out) ใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคอัลฟา ตัวแปรอิสระเท่ากับ 0.974 ตัวแปรตามเท่ากับ 0.972 ถือว่าข้อคำถามของแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สูง

2) การศึกษาเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol) มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) โดยได้นำเสนออาจารย์ ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยศึกษาเอกสาร (literature Review) จะศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร วารสาร บทความทางวิชาการจากอินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนผลงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยนำมาประมวลวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษา

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมจากประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานเทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี และการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้บริหารเทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงปริมาณ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยประมวลผลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2) การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามในส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) มาประกอบในการวิเคราะห์ สรุป แล้วนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาบรรยาย (Descriptive Data Analysis) ในส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทำการแยกแยะคำตอบที่ได้มาทำการจัดกลุ่มคำตอบและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยยึดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและ กรอบแนวคิดที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าไว้ ซึ่งวิเคราะห์เรียบเรียงเป็นรายประเด็นตามวัตถุประสงค์การศึกษา

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ พนักงานเทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ปี 2567 จำนวน 82 คน พบว่า

1) เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 เพศชาย จำนวน 26 คิดเป็นร้อยละ 31.70

2) อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.70 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ

30.50 อายุ ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 และอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

3) อายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมา อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 อายุราชการ 5 - 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 และอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

4) ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ไม่มีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก

5) ตำแหน่งประเภท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 รองลงมา ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 และตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

6) หน่วยงานที่สังกัด ผู้ตอบส่วนใหญ่สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 รองลงมา สังกัดกองคลัง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 สังกัดกองการศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 สังกัดกองช่าง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 สังกัดอื่นๆจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 และสังกัดกองการประปา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

1.3.2 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ อันดับที่ยก ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ โดยมีผลสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า

ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ ของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ ทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง หนึ่ง จะทำงานจนสำเร็จแม้มีปัญหาและอุปสรรค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสอง ความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลงานตนเองให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสาม มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบและมุ่งมั่นทำงานว่า งานจะสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสี่ มีความเชื่อว่าการมีผลงานที่ดีเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ อันดับห้า ความพยายามทำงานของตนให้ดีเด่นกว่าผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า

ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคนในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสอง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสาม การได้รับความไว้วางใจให้เป็นตัวแทนขององค์การในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์การอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ การเป็นที่ปรึกษาให้แก่เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ อันดับสี่ การได้รับคำชมเชยหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า

ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง การได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถเพิ่มขึ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสอง ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาถึงผลงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ การมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับสูงขึ้นอย่างเหมาะสม

ไม่ช้าเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสาม องค์การมีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ อันดับสี่ การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4) ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิต พบว่า

ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิต ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิต ทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง การได้รับสิทธิวันหยุดประจำปี ลาภิจ ลาป่วยและลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสอง การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับสาม ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันดับสี่ หน่วยงาน มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับในการรับราชการ เช่น อาหารกลางวัน หน้ากากอนามัย เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ อันดับห้า เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5) ด้านความกระตือรือร้น พบว่า

ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกระตือรือร้น ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกระตือรือร้น ทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จและส่งมอบผลงานก่อนระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสอง มีการนำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสาม สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสี่ ความเต็มใจและรับอาสาในการทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำของตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ อันดับห้า สามารถสร้างบรรยากาศให้สมาชิกในทีมมีความรู้สึกตื่นตัวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า

ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับ จากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มี วัสดุอุปกรณ์ สำนักงานเพียงพอ อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน ทันสมัยเหมาะสมกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสอง การปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ สะอาดเป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน ขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสาม การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการรักษา ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสี่ การปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ อันดับห้า การปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่ มีสภาพแวดล้อมทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3.3 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการศึกษาพบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมี ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้รับบริการ ด้านประสิทธิผลของ และ ด้านการพัฒนาองค์กร ตามลำดับ โดยมีผลสรุปในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า

ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมี ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ข้อ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง รู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ อันดับสอง การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า อันดับสาม มีความเข้าใจและปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง อันดับสี่ การได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด อันดับห้า หน่วยงานมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ อันดับหก การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือดำเนินการได้ทันต่อสถานการณ์

2) ด้านประสิทธิผลตามแผนงาน พบว่า

ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลตามแผนงาน ของ พนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลตามแผนงาน ทั้ง 6 ข้อ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง สามารถระบุสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ในเรื่องที่ได้รับผิดชอบ ได้อย่างถูกต้อง อันดับสอง หน่วยงานไม่ได้รับเรื่องร้องเรียนซ้ำ ในเรื่องที่ได้แก้ปัญหาไปแล้ว อันดับสาม สามารถแก้ปัญหาในเรื่องนั้นได้สำเร็จในระยะยาวได้ทันต่อสถานการณ์ อันดับสี่ สามารถตรวจสอบได้ว่าปัญหาในเรื่องที่แก้ไขแล้วได้รับการยืนยันว่ามีแก้ไขอย่างถูกต้องแล้ว อันดับห้า สามารถเลือกวิธีการแก้ปัญหาในเรื่องนั้นที่เป็นวิธีที่ดีที่สุด และอันดับหก มีความเข้าใจปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ตรงประเด็น

3) ด้านความพึงพอใจของประชาชน พบว่า

ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของประชาชน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของประชาชน ทั้ง 6 ข้อ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับการปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ มีการให้บริการที่รวดเร็วและตรงตามระยะเวลาที่กำหนด อันดับสอง การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ มีการให้บริการอย่างเสมอภาคและยุติธรรม อันดับสาม การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ มีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเสมอ อันดับสี่ การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ไม่ถูกร้องเรียนเรื่องต่าง ๆ อันดับห้า ประชาชน หรือผู้รับบริการ แสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน กิจกรรม โครงการ เช่น การกล่าวชื่นชม ระดับคะแนนการประเมินความพึงพอใจของประชาชน และ อันดับหก การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ มีจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ

4) ด้านการพัฒนางานองค์กร พบว่า

ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนางานองค์กร ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนางานองค์กร ทั้ง 6 ข้อ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง หน่วยงานมีการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสอง มีการนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสาม ในหน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาในสายงานบังคับบัญชาที่มุ่งเน้นให้คำแนะนำและความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับสี่ หน่วยงานมีการนำเทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับห้า ในหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะความสามารถ

ของบุคลากรอยู่ตลอด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ อันดับหก การมีโอกาสดังกล่าวแสดงให้เห็นต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปปรับปรุงหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3.4 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สรุปความคิดเห็นจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

แบบสอบถามใช้คำถามลักษณะปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ในแต่ละด้าน ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ดังนี้

1) ด้านความต้องการความสำเร็จ

ปัญหาที่พบคือ การสั่งงานไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความชำนาญในงานที่ได้รับ แผนการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ได้ประสิทธิภาพตามเป้าหมายในบางกรณี

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา คือ ทหารเรือแนวทางร่วมกัน จัดทำแผนงานให้ชัดเจน จัดหาคนทำงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน มอบหมายงานให้ถูกต้องกับหน้าที่ ตำแหน่งให้มากที่สุด เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาภายหลัง

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัญหาที่พบคือ เรื่องความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อหน่วยงาน องค์การเทศบาลไม่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชน ไม่พบปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา คือ การดำเนินงานในทุกอย่างต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ และถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่ ให้ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ จะส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการเพิ่มขึ้น รวมถึงการไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้ปฏิบัติด้วยกันเองด้วย

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัญหาที่พบคือ การเลื่อน หรือการเข้ารับตำแหน่ง บุคลากรมองว่าไม่เป็นธรรม ไม่ได้รับคำแนะนำหรือการให้ทราบเรื่องการเลื่อนตำแหน่งเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ คือ ออกกฎหมายใหม่กำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นที่ชัดเจน นำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการประเมินผลงาน โดยประเมินผลจากผลงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ลดอำนาจนักการเมืองให้น้อยลง และ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

4) ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี

ปัญหาที่พบคือ เรื่องการปรับเงินเดือนไม่เหมาะสมระหว่างข้าราชการเก่ากับข้าราชการใหม่ เงินเดือนค่าตอบแทนน้อยกว่าองค์กรอื่น ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน และไม่เท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา คือ เพิ่มเงินประจำตำแหน่งให้ทุกตำแหน่ง เปลี่ยนเกณฑ์การประเมินเงินเดือนใช้เกณฑ์เดียวกับข้าราชการ กพ เพิ่มสวัสดิการที่ช่วยเรื่องค่าครองชีพ เช่น น้ำดื่ม อาหารกลางวัน เป็นต้น

5) ด้านความกระตือรือร้น

ปัญหาที่พบคือ บุคลากรขาดความจริงใจและมุ่งมั่น ในการพัฒนาองค์กร หน่วยงานท้องถิ่น และปัญหาจากระเบียบส่วนกลาง ที่มีระเบียบควบคุมมากเกินไปทำให้ปฏิบัติได้ยากลำบาก

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา คือ ตั้งงบประมาณสำหรับอบรมเพิ่มขึ้น จัดกิจกรรมให้ความรู้ทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่เพิ่มขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและสม่ำเสมอ ปลูกจิตสำนึกให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานและบทบาทหน้าที่ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและความสำเร็จของการพัฒนา ด้านสภาพแวดล้อม

ปัญหาที่พบคือ เรื่อง ภูมิทัศน์โดยรอบไม่สวยงาม อาคารสำนักงานเก่าผู้พัง น้ำรั่วเวลาฝนตก ระบบไฟฟ้าลัดวงจร ขาดพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ของบุคลากรในหน่วยงาน อาทิ เช่น ร้านอาหาร โรงอาหาร และ ขาดวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและรวดเร็วทันสมัยในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา คือ จัดให้มีกิจกรรมด้านความสะอาดอยู่เสมอ ตั้งงบประมาณสำหรับงานปรับปรุงภูมิทัศน์เพิ่มขึ้น เพิ่มร้านสวัสดิการ โรงอาหารสำหรับเจ้าหน้าที่ ห้องสมุด เป็นต้น และ ควรจัดหาอุปกรณ์ทันสมัยในการทำงานให้สะดวกรวดเร็ว เพื่อตอบสนองการทำงานให้รวดเร็วและประสบผลสำเร็จ

1.3.5 สรุปผลข้อมูลเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก ปัญหาและข้อเสนอแนะ แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารเทศบาลจำนวน 6 คน สามารถสรุป ปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ด้านความต้องการความสำเร็จ

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า ในด้านความต้องการความสำเร็จถือว่าเป็นปัจจัยภายในของบุคคล ซึ่งเกิดจากแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคลเป็นองค์ประกอบหลัก โดยที่ผู้ให้ข้อมูลมองว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ ต้องรักความก้าวหน้า มีความมุ่งมั่น ใฝ่หาความสำเร็จอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้น และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ให้พร้อมรับสำหรับทุกโอกาสที่จะมีเข้ามา สิ่งสำคัญอีกหนึ่งอย่างคือต้องเป็นผู้ที่รอบรู้และมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ของตน

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จให้กับบุคลากร คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานให้ถูกต้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความสามารถ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการให้คำปรึกษาจากหัวหน้างาน อยู่เสมอเพื่อป้องกันการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และมีการติดตามผลตลอด ซึ่งปัจจัยภายในจากตัวบุคคลเองประกอบกับ ปัจจัยภายนอกคือการสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีแนวทางที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นในการต้องการความสำเร็จมากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานกำหนด หรือ อาจได้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเกินกว่าที่หน่วยงานกำหนด

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สิ่งที่บุคลากรควรมีเพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับนับถือ แก่บุคลากรอื่น ในหน่วยงาน คือ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกคน มีลักษณะของความเป็นผู้นำอยู่ในตนเอง

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการได้รับการยอมรับนับถือให้กับบุคลากร คือ ส่งเสริมให้บุคลากร มีจิตสำนึกร่วม มีวินัยในหน้าที่ สนับสนุนให้ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ และสนองนโยบายได้เป็นที่ประจักษ์ สำหรับตัวผู้บริหารเอง ต้องให้ความมั่นใจกับบุคลากรได้ว่าจะสามารถนำนโยบายไปสู่เป้าหมายได้ ความสำเร็จให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ ให้บุคคลภายนอกยอมรับ มีความรอบรู้ในทุกด้าน หลากหลายมิติ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผู้บริหารเองต้องให้คำแนะนำได้เมื่อมีปัญหา สรุปได้ว่า ความรู้ความสามารถที่เป็นที่ประจักษ์ เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้บุคลากรเป็นที่ยอมรับนับถือในหน่วยงาน ทั้งในส่วนของผู้บริหาร และ บุคลากร

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับตัวบุคลากรเองสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ คุณลักษณะที่ตรงตามตำแหน่งกำหนด เช่น วุฒิการศึกษา ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสิทธิผล และที่สำคัญที่สุด คือความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือในหน่วยงาน ซึ่งการที่บุคลากรเป็นที่ยอมรับนับถือในหน่วยงานนั้น เท่ากับว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับการได้รับเลือกให้เลื่อนตำแหน่ง นั่นคือบุคลากรต้องมีการเตรียมความพร้อมเสมอเพื่อรับโอกาสในการก้าวหน้า

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร คือ ในแต่ละหน่วยงานมีตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดมาอยู่แล้ว การส่งเสริมการเติบโตในหน่วยงาน อันดับแรกคือมีการส่งเสริมด้านการศึกษาให้บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำผลักดันอยู่เสมอสำหรับบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีและติดตามเผื่อติดตามความก้าวหน้าอยู่เป็นระยะ เนื่องจากตำแหน่งสูงสุดของแต่ละเทศบาลนั้นขึ้นอยู่กับขนาดของเทศบาลด้วย ดังนั้นบางครั้งจะมีการสนับสนุนการโยกย้ายไปในเทศบาลที่ขนาดใหญ่กว่าเพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ดังนั้น บุคลากรต้องมีความพร้อมเพื่อรับความก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยต้องศึกษาถึงคุณลักษณะของตำแหน่ง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี รวมถึงการได้รับการผลักดันจากผู้บังคับบัญชา จะส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4) ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า ในด้านรายได้สวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดี สำหรับในประเด็นนี้ จัดว่าเป็นแรงจูงใจภายนอกของบุคลากรเพราะไม่ได้สามารถกำหนดด้วยตนเองได้ เป็นส่วนที่ถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง แม้แต่หน่วยงานเองก็ไม่สามารถที่จะกำหนดได้เพราะมีกฎเกณฑ์ที่กำหนดมาอยู่แล้ว ซึ่งทางผู้ให้ความเห็นตรงกันว่าเป็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง หน่วยงานเองก็มีการจัดสรร เงินเดือน และสวัสดิการตามที่ส่วนกลางกำหนดมา

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร คือ เนื่องจากการดำเนินการทุกอย่างต้องมีกฎหมายรองรับ สิ่งที่หน่วยงานพอที่จะจัดสรรเองได้ คือ การจัดอาหารกลางวันให้บุคลากร สัปดาห์ละหนึ่งวัน เพื่อเป็นการช่วยลดค่าครองชีพ และมีการจัดสรรโบนัสตามผลการประเมินหน่วยงานเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

5) ด้านความกระตือรือร้น

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า ในด้านความกระตือรือร้น เป็นหนึ่งในปัจจัยภายในตัวบุคคลซึ่งบุคลากรต้องมีแรงผลักดันจากในเป็นอันแรก ประกอบกับการส่งเสริมจากหน่วยงาน

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้นให้กับบุคลากร คือ มีการส่งเสริมการอบรมตามพัฒนาความรู้ความสามารถตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาเองให้การชื่นชมกับผู้มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน มีผลการดำเนินงานที่ดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้การชื่นชมให้กำลังใจแล้ว ยังมีการชี้ให้เห็นข้อบกพร่องเพื่อให้ได้รับการปรับปรุงที่ดีขึ้น เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล บรรยากาศที่ดีในการทำงานส่งผลให้มีแรงใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และที่สำคัญมีการประเมินการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน ทำงานผลการดำเนินงานออกมาดีแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา เป็นสิ่งสร้างความกระตือรือร้น ให้บุคลากรได้อย่างดี

6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ให้ความเห็นใกล้เคียงกันว่า ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานมีการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างมากเพราะเชื่อว่าสภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้นเพราะสิ่งแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกอาคาร และภายใน ต้องสะอาดเป็นระเบียบ สะดวก ง่ายต่อการปฏิบัติงาน

แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สร้างวินัยให้บุคลากรมีความเป็นระเบียบ และมีการติดตามจากผู้บังคับบัญชายุ่งสม่ำเสมอ สำหรับในส่วนความสะดวกในปฏิบัติงานมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในบางส่วน เช่น ระบบ E-office ช่วยในด้านงานสารบรรณ การจัดเก็บค่าน้ำประปา การใช้กล้องโดรน ช่วยในการบันทึกภาพเวลาออกปฏิบัติงานนอกพื้นที่ ในส่วนนี้ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจ้างคนด้วย และยังมี การติดต่อประสานงานทาง Line เพิ่มมากขึ้น สิ่งที่สำคัญที่สุดอีกอย่างคือ หน่วยงานมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์อุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ ส่วนของอุปกรณ์ไฟฟ้าหากเกิดปัญหาที่มีการแก้ปัญหาย่างรวดเร็ว เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง นั่นคือ สภาพแวดล้อมที่ดีทั้งภายในนอก ภายใน รวมถึงอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

1.3.6 สรุปเปรียบเทียบ แบบสอบถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์เชิงลึก ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

แบบสอบถามใช้คำถามลักษณะปลายเปิด ผู้แสดงความคิดเห็น คือ พนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งจะสะท้อนมุมมองของบุคลากร การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งสะท้อนมุมมองของผู้บริหารเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และ ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งเปรียบเทียบมุมมองของบุคลากร และผู้บริหาร ได้ดังนี้

1) ด้านความต้องการความสำเร็จ

ปัญหาที่ในมุมมองของบุคลากรคือ การสั่งงานไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความชำนาญในงานที่ได้รับ แผนการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ได้ประสิทธิภาพตามเป้าหมายในบางกรณี มีข้อเสนอแนะคือ ต้องการให้มีการหารือแนวทางร่วมกัน จัดทำแผนงานให้ชัดเจน จัดหาคนทำงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน มอบหมายงานให้ถูกกับหน้าที่ ตำแหน่งให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของหน่วยงาน คือ คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานให้ถูกต้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความสามารถ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการให้คำปรึกษาจากหัวหน้างาน อยู่เสมอเพื่อป้องกันการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และมีการติดตามผลตลอด ซึ่งปัจจัยภายในจากตัวบุคคลเองประกอบด้วย ปัจจัยภายนอกคือการสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีแนวทางที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นในการต้องการความสำเร็จมากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานกำหนด หรือ อาจได้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเกินกว่าที่หน่วยงานกำหนด

ทั้งนี้แม้ว่าหน่วยงานมีแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร แต่บุคลากรยังมองว่าเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข อาจเพราะ หน่วยงานยังไม่มีงบฯ บังคับใช้จริงจัง หรือกำหนดเป็นกฎระเบียบที่ชัดเจน ดังนั้นหน่วยงานควรที่จะมีการกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจนขึ้นมาและให้มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จของบุคลากร

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัญหาที่พบคือ ในมุมมองของบุคลากร มองปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอกนั้นคือ เรื่องความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อหน่วยงาน แต่ในส่วนของหน่วยงาน ไม่พบปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีข้อเสนอแนะ คือ การดำเนินงานในทุก

อย่างต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ และถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่ ให้ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ จะส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการเพิ่มขึ้น รวมถึงการไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้ปฏิบัติด้วยตนเองด้วย ในมุมมองของผู้บริหารในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มองว่าสิ่งที่บุคลากรควรมีเพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับนับถือ แก่บุคลากรอื่นในหน่วยงาน คือ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกคน มีลักษณะของความเป็นผู้นำอยู่ในตนเอง และมีข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับบุคลากร คือ ส่งเสริมให้บุคลากร มีจิตสำนึกร่วม มีวินัยในหน้าที่ สนับสนุนให้ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ และสนองนโยบายได้เป็นที่ประจักษ์ สำหรับตัวผู้บริหารเอง ต้องให้ความมั่นใจกับบุคลากรได้ว่าจะสามารถนำนโยบายไปสู่เป้าหมายได้ มีความสำเร็จให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ ให้บุคคลภายนอกยอมรับ มีความรอบรู้ในทุกด้านหลากหลายมิติ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผู้บริหารเองต้องให้คำแนะนำได้เมื่อมีปัญหา

สรุปได้ว่า ทั้งบุคลากรและผู้บริหารมีความเห็นตรงกัน ว่าความสามารถที่เป็นที่ประจักษ์ เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้บุคลากรเป็นที่ยอมรับนับถือในหน่วยงาน ทั้งในส่วนของผู้บริหาร บุคลากร และ บุคลากรภายนอก ส่งผลให้หน่วยงานได้รับความไว้วางใจจากประชาชนด้วย ทั้งนี้ในหน่วยงานไม่พบปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แสดงให้เห็นว่าแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการได้รับการยอมรับในหน่วยงาน มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและให้ผลสัมฤทธิ์ที่ดี

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัญหาที่พบคือ ในมุมมองของบุคลากรมองว่า การเลื่อน หรือการเข้ารับตำแหน่ง ยังไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่ได้รับคำแนะนำหรือการให้ทราบเรื่องการเลื่อนตำแหน่งเท่าที่ควร ในขณะที่ผู้บริหารให้มุมมองในด้านความก้าวหน้าของบุคลากรว่า ผู้ที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ตรงตามที่ตำแหน่งกำหนด เช่น วุฒิการศึกษา ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสิทธิผล และที่สำคัญที่สุด คือความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือในหน่วยงาน โดยบุคลากรมีข้อเสนอแนะ คือ ควรออกกฎหมายใหม่กำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นที่ชัดเจน นำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการประเมินผลงาน โดยประเมินผลจากผลงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอซึ่งสอดคล้องกับ แนวทางการเสริมสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรของหน่วยงาน คือ มีการกำหนดตำแหน่งและคุณลักษณะที่ชัดเจนจากส่วนกลาง การส่งเสริมด้านการศึกษาให้บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเพื่อให้มีความ

เชี่ยวชาญมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำผลักดันอยู่เสมอสำหรับบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีและติดตามเฝ้าติดตามความก้าวหน้าอยู่เป็นระยะ

ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรและผู้บริหารมีแนวทางเสริมสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สอดคล้องกัน นั่นคือมีการกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่ง มีการส่งเสริมจากผู้บริหาร แต่ตัวบุคลากรเองรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร ในส่วนนี้ผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นกับบุคลากร และมีการส่งเสริมบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมเป็นธรรม โดยวัดจากผลการปฏิบัติงานความสามารถที่เป็นที่ประจักษ์ซึ่งย่อมเป็นที่ยอมรับจากทุกคนในหน่วยงาน

4) ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี

ปัญหาที่พบคือ เรื่องการปรับเงินเดือนไม่เหมาะสมระหว่างข้าราชการเก่ากับข้าราชการใหม่ เงินเดือนค่าตอบแทนน้อยกว่าองค์กรอื่น ไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งในส่วนนี้ทั้งบุคลากรมีความเห็นตรงกันว่า เป็นเกณฑ์ที่ถูกกำหนดมาจากส่วนกลางหน่วยงานไม่สามารถแก้ไขได้ มีแนวทาง การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร คือ สิ่งที่หน่วยงานพอที่จะจัดสรรเองได้ เช่น การจัดอาหารกลางวันให้บุคลากร สัปดาห์ละหนึ่งวัน เพื่อเป็นการช่วยลดค่าครองชีพ และมีการจัดสรรโบนัสตามผลการประเมินหน่วยงานเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับประเด็นนี้ เป็นส่วนที่ทั้งบุคลากรและผู้บริหารเห็นตรงกันว่า เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่หน่วยงานไม่สามารถปรับแก้เองได้ เนื่องจากมีกฎระเบียบที่กำหนดมาแล้ว

5) ด้านความกระตือรือร้น

ปัญหาที่พบคือ ในมุมมองของบุคลากรเองมองว่า บุคลากรขาดความจริงจังและมุ่งมั่น ในการพัฒนาองค์กรหน่วยงานท้องถิ่น และปัญหาจากระเบียบส่วนกลางที่มีระเบียบควบคุมมากเกินไปทำให้ปฏิบัติได้ยากลำบาก มีข้อเสนอแนะคือ คือ ควรมีการจัดงบประมาณสำหรับอบรมเพิ่มขึ้น จัดกิจกรรมให้ความรู้ทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่เพิ่มขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและสม่ำเสมอ ปลูกจิตสำนึกให้เห็นถึงความสำคัญในการทำงานและบทบาทหน้าที่ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและความสำเร็จของการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของผู้บริหาร ที่ว่า ควรมีการส่งเสริมการอบรมตามพัฒนาความรู้ความสามารถตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาเองให้การชื่นชมกับผู้มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน มีผลการดำเนินงานที่ดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ นอกจากการชื่นชมให้กำลังใจแล้วยังมีการชี้ให้เห็นข้อบกพร่องเพื่อให้ได้รับการปรับปรุงที่ดีขึ้น เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

บรรยากาศที่ดีในการทำงานส่งผลให้มีแรงใจมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และที่สำคัญมีการประเมินการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน ทำงานผลการดำเนินงานออกมาดีแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา เป็นสิ่งสร้างความกระตือรือร้น ให้บุคลากรได้อย่างดี

เรื่องความกระตือรือร้นเป็นปัจจัยภายในส่วนบุคคล แม้ตัวบุคลากรเองยังมองว่า บุคลากรขาดความมุ่งมั่นในการพัฒนาการ ซึ่งอาจเกิดจากกฎระเบียบที่มากจนเกินไปทำให้ยากลำบากในการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถแก้ไขได้โดยหน่วยงานหรือผู้บริหารเอง ในขณะที่ผู้บริหารก็มองเห็นปัญหาในลักษณะเดียวกัน จึงมีแนวทางการส่งเสริมความกระตือรือร้นของบุคลากรในด้านอื่นที่ หน่วยงานสามารถกระทำได้ เช่นการชื่นชมให้กำลังใจ และ กำหนดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของบุคลากร

6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัญหาที่พบคือ ในมุมมองของบุคลากร มองว่า มีปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น อาคารสำนักงานเก่าๆ ฟัง น้ำรั่วเวลาฝนตก ระบบไฟฟ้าลัดวงจร ขาดพื้นที่สาธารณะประโยชน์ ของบุคลากรในหน่วยงาน อาทิ เช่น ร้านอาหาร โรงอาหาร และ ขาดวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและรวดเร็วทันสมัยในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดให้มีกิจกรรมด้านความสะอาดอยู่เสมอ ตั้งงบประมาณสำหรับงานปรับปรุงภูมิทัศน์เพิ่มขึ้น เพิ่มร้านค้าสวัสดิการ โรงอาหารสำหรับเจ้าหน้าที่ ห้องสมุดเป็นต้น และ ควรจัดหาอุปกรณ์ทันสมัยในการทำงานให้สะดวกรวดเร็ว เพื่อตอบสนองการทำงานให้รวดเร็วและประสบผลสำเร็จ ในขณะที่มุมมองของผู้บริหารเอง ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างมากเพราะเชื่อว่า สภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้น ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกอาคาร และภายใน ต้องสะอาดเป็นระเบียบ สะดวก ง่ายต่อการปฏิบัติงาน และมีแนวทาง คือ สร้างวินัยให้บุคลากรมีความเป็นระเบียบ และมีการติดตามจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ สำหรับในส่วนความสะดวกในปฏิบัติงานมีการนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในบางส่วน เช่น ระบบ E-office ช่วยในด้านงานสารบรรณ การจัดเก็บค่าน้ำประปา การใช้กล้อง โดรน ช่วยในการบันทึกภาพเวลาออกปฏิบัติงานนอกพื้นที่ ในส่วนนี้ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจ้างคนด้วย และยังมี การติดต่อประสานงานทาง Line เพิ่มมากขึ้น สิ่งที่สำคัญที่สุดอีกอย่างคือ หน่วยงานมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์อุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ ส่วนของอุปกรณ์ไฟฟ้าหากเกิดปัญหา มีการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง นั่นคือ สภาพแวดล้อมที่ดีทั้งภายในนอกภายใน รวมถึงอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความเห็นไม่ตรงกัน โดยบุคลากรมองว่า สภาพแวดล้อมในด้านต่างๆควรได้รับการปรับปรุง ชาววัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกับเรื่องสภาพแวดล้อมเป็นอย่างมากทั้งภายนอกภายในอาคาร รวมถึงส่งเสริมเทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงาน ซึ่งในมุมมองที่แตกต่างอาจจะเพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง เช่น อายุ บุคลากรยุคใหม่อาจมีความเข้าถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานมางาน ซึ่งเทคโนโลยีที่ผู้บริหารนำมาใช้ สำหรับบุคลากรยุคใหม่อาจจะยังไม่ทันสมัย ทำให้มีมุมมองที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ทางผู้บริหารมีแนวทางในการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในทุกด้านอย่างจริงจัง และให้ความสำคัญมาก แต่ในมุมมองของบุคลากรมองว่าสามารถปรับปรุงได้มากกว่านี้ ซึ่งหากมีการแลกเปลี่ยนกันหน่วยงานก็จะสามารถสามารถปรับปรุงสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สภาพแวดล้อมภายนอกสวยงาม สภาพแวดล้อมภายในเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรได้อย่างแท้จริง

2. อภิปรายผล

การศึกษา แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี สามารถอภิปรายผลตาม วัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีค่าเฉลี่ยที่ 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

2.1.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอकिनทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความต้องการความสำเร็จ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 อาจเพราะ หน่วยงานมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรทราบถึงเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุผล มีการมอบหมายงานให้ถูกต้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความสามารถ ทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่หน่วยงานกำหนด ประกอบกับตัวบุคลากรเองมีความมุ่งมั่นปรับปรุงงานวางแผน

งานอย่างเป็นระบบให้ออกมาดีที่สุดแม้จะมีปัญหาและอุปสรรค ซึ่งปัจจัยภายในจากตัวบุคคลเอง ประกอบกับ ปัจจัยภายนอกคือการสนับสนุนจากหน่วยงาน ส่งผลให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นในการ ต้องการความสำเร็จมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับ McClelland (1961) ที่กล่าวว่า ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการของบุคคลที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยพยายามแข่งกับมาตรฐาน และสอดคล้องกับ ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความ ภาคภูมิใจเป็นอย่างมากกับตำแหน่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ใช้ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์แบบที่สุด และสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, $S.D.=0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลงานที่ปฏิบัติได้เป็นไปตามเป้าหมาย ข้อตกลงกับหน่วยงาน

2.1.2 ด้านความกระตือรือร้น

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความกระตือรือร้น ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 อาจเพราะ หน่วยงานมีการส่งเสริมการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานสร้างบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนผู้บังคับบัญชาเองให้การชื่นชมกับผู้ที่มีความกระตือรือร้น มีผลการดำเนินงานที่ดีเพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจ นอกจากการชื่นชมให้กำลังใจแล้ว ยังมีการชี้ให้เห็นข้อบกพร่องเพื่อให้ได้รับการปรับปรุง ที่ดีขึ้น และที่สำคัญมีการประเมินการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน ส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะ ทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยการนำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุง งานได้สำเร็จ สอดคล้องกับ McClelland (1961) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความกระตือรือร้นไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความขยันขันแข็งเอาใจใส่ มานะพากเพียรต่อสิ่งท้าทายยั่วความสามารถของตน เป็นงานที่ ต้องใช้สมอง สิริพร ยศธนวรกุล (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความ กระตือรือร้น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครู โรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาคม มีจิตวิญญาณในความเป็นครู มุ่งพัฒนาโรงเรียนเพื่อนักเรียน ปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจจริง มีความอดทน มีความสนุกในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน จึงทำให้แรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก ดรรรชนี จิตคำรพ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 16 ด้านความกระตือรือร้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 อาจเพราะ ผู้บริหารเทศบาล ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมาก เพราะ เชื่อว่า สภาพแวดล้อมที่ดีส่งผลให้บุคลากรมีความสุขความสะดวกในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาดีด้วย โดยมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย สถานที่ สะอาดเป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน รู้สึกปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Herzberg (1950-1959) กล่าวว่า สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน ตันนิม ทับคำ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเองมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ มีแม่บ้านดูแลทำความสะอาด มีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัย และส่วนใหญ่รู้สึกว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2.1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 อาจเพราะ ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการกำหนดตำแหน่งและคุณลักษณะที่ชัดเจนจากส่วนกลาง และหน่วยงานเองมีการส่งเสริมด้านการศึกษาให้บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง

เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำผลักดันอยู่เสมอสำหรับบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดีและติดตามเฝ้าติดตามความก้าวหน้าอยู่เป็นระยะ ในส่วนของบุคลากรเองมีการเตรียมพร้อมเพื่อโอกาสด้านความก้าวหน้าอยู่เสมอ สอดคล้องกับ Herzberg (1950-1959) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์การอยากทำงาน อุทัย อ้นพิมพ์ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ณัฐวุฒิ พวงบานชื่น (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อได้ดังนี้ องค์การของท่านได้ใช้หลักคุณธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง และท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้าย ตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$)

2.1.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอบินทร์บุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 อาจเพราะ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากร มีจิตสำนึกร่วม มีวินัยในหน้าที่ สนับสนุนให้ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ สามารถสนองนโยบายได้เป็นที่ประจักษ์ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือบุคลากรด้วยตนเอง และผู้บริหารให้ความไว้วางใจ มอบหมายงานที่ต้องกับความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับ Herzberg (1950-1959) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์การ ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์การ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น ภูริวิชัย โทสุรินทร์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะยกย่องและให้เกียรติเสมอ ผลงานได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารให้รางวัลหรือคำชมเชยต่อความสำเร็จของผลงานที่ปฏิบัติ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา พบว่าด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.57$, S.D.=0.82) คือ มักจะได้รับคำชมเชย การยกย่องจาก ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ

2.1.6 ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 อาจเพราะ หน่วยงานมีการจัดสรร โบนัสประจำปี มีสวัสดิการที่ช่วยเหลือด้านค่าครองชีพของบุคลากร ที่นอกเหนือจากส่วนกลางกำหนด ในส่วนของของเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ถูกกำหนดตามตำแหน่งหน้าที่จากส่วนกลางเป็นที่รับทราบและยอมรับกันดี ก่อนจะเข้ารับราชการซึ่งบุคลากร ส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อ สิทธิวันหยุดประจำปี ลาภิจ ลาป่วยและลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม และเห็นว่ามีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับ Herzberg (1950-1959) กล่าวว่า ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares)คือผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์การ ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างรวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน อุทัย อันพิมพ์ (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่าด้านความต้องการค่าตอบแทน เป็นด้านที่กล่าวถึงการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน อัตราเงินเดือนที่สอดคล้องกับคุณวุฒิ และสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน การจัดสวัสดิการที่ดี ให้แก่บุคลากร ตลอดทั้งการที่ยอมทุ่มเทในการทำงานหนักเพราะต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สมพร ภูวตลไพศาล (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเพราะ บุคลากรได้รับเงินเดือนและสวัสดิการอื่น เช่น โบนัส ค่าเช่าบ้าน เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาลเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีค่าเฉลี่ยที่ 4.45 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

2.2.1 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 อาจเพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานให้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด บุคลากรส่วนใหญ่ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี สามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ได้รับการร้องเรียนซ้ำเรื่องเดิมน้อย สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมสองหล้า กรุงเทพมหานคร จากการวิจัยด้านประสิทธิภาพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.62$) โดยแต่ละข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความรู้สึกรู้ว่าได้มีส่วนในการช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์การ กิตติศักดิ์ แสนบุตร (2564) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการในจังหวัดอุดรธานี พบว่า บุคลากรของสำนักงานอัยการในจังหวัดอุดรธานี ได้แสดงความคิดเห็นต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการในจังหวัดอุดรธานี ด้านหลักประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.58

2.2.2 ด้านความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้รับบริการ

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้รับบริการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 อาจเพราะ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ประจักษ์ ได้ผลสัมฤทธิ์เป็นที่พึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ มีการให้บริการที่รวดเร็วและตรงตามระยะเวลาที่กำหนด มีการให้บริการอย่างเสมอภาคและยุติธรรม เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประชาชน หรือผู้รับบริการ แสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน เช่น การกล่าวชื่นชม ระดับคะแนนการประเมินความพึงพอใจของประชาชน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.44 อยู่ลำดับรองสุดท้าย แสดงให้เห็นว่า

แม้ว่าภาพรวมการปฏิบัติจะเป็นที่พึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ แต่เมื่อแยกเป็นรายด้านการประเมินความพึงพอใจของประชาชนอยู่ในลำดับรองสุดท้าย นั่นคือประชาชนผู้รับบริการบางส่วนมีความเห็นไม่สอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Millet (1954) กล่าวว่า เป้าหมายสำคัญของการบริการ คือ การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการแก่ ประชาชน โดยมีหลักหรือแนวทางประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การ ให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการที่ตรงเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้บริการอย่างก้าวหน้า ธนาภรณ์ พลเคน (2563) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้ ความพึงพอใจ ด้านความสะดวกที่ได้รับพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจ ด้านตัวเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจ ด้านคุณภาพของบริการที่ได้รับ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจ ด้านระยะเวลาในการดำเนินการ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจ ด้านข้อมูลที่ได้รับจากการบริการ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2.3 ด้านประสิทธิผลของแผนงาน

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านประสิทธิผลของแผนงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 อาจเพราะหน่วยงานมีการกำหนดยุทธศาสตร์เป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงาน และเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน รวมถึงมีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่เสมอ ทำให้ปฏิบัติงานตามแผนงานได้อย่างถูกต้อง และได้ประสิทธิผล สอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ แสนบุตร (2564) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการในจังหวัดอุดรธานี พบว่า บุคลากรของสำนักงานอัยการในจังหวัดอุดรธานี ได้แสดงความ คิดเห็นต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการในจังหวัดอุดรธานี ด้านหลัก ประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.63 กฤษภพัชร์ เดชชนนท์พันธ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การจัดเก็บภาษีสรรพสามิตของสรรพสามิตภาคที่ 7 พบว่า ผลสัมฤทธิ์การจัดเก็บภาษีสรรพสามิต

ของสรรพสามิตภาคที่ 7 ด้านประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.98, SD.=0.66) โดยหน่วยงานได้วางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณคุ้มค่างบเงินที่ใช้จ่ายไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.2.4 ด้านการพัฒนาองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการพัฒนาองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 อาจเพราะ หน่วยงานมีการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายด้านการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอด บุคลากรที่มีศักยภาพ สามารถพัฒนาองค์กรให้ก้าวกระโดดได้ สอดคล้องกับ สำนักงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2563) การพัฒนาองค์กรหมายถึง การยกระดับองค์การอย่างสร้างสรรค์และให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยที่ยังให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ โดยการพัฒนาองค์กรนั้นยังต้องควรตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ตลอดจนค่านิยม (Core Value) ขององค์การด้วย การพัฒนาองค์กรควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์กร พัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดไป อธิการ แสสนสุวรรณศรี (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร ด้านการพัฒนาองค์กร มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือหน่วยงานของท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร (\bar{X} =4.54) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านได้วางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} =4.46) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านได้จัดสรรอัตรากำลังบุคลากรที่คุ้มค่า (\bar{X} =4.13)

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ 2 ประเด็น ได้แก่

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

จากผลการศึกษานี้พบว่า แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร สรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

3.1.1 ด้านความกระตือรือร้น หน่วยงานควรมีการจัดอบรมให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ สร้างช่องทางให้ข้าราชการได้เสนอแนะความคิดเห็นและนำไปปฏิบัติจริง ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน อำนวยความสะดวกในการทำงานและลดภาระงาน การนำผลสำรวจความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการมาปรับปรุงการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นระยะ สร้างบรรยากาศในการในการทำงานให้บุคลากรในทีมมีความรู้สึกตื่นตัวกับการทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม

3.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยของอาคารสถานที่ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด การตรวจสอบระบบไฟฟ้า จัดห้องครัวส่วนกลาง จัดสรรพื้นที่พักผ่อนให้ได้ผ่อนคลายระหว่างทำงาน ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติมากขึ้นเพื่อความสะดวกรวดเร็วและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.1.3 ด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี หน่วยงาน ควรเพิ่มสวัสดิการในด้านการใช้ชีวิตประจำวันเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่าย เช่น อาหารกลางวัน ยา น้ำดื่ม มีการจัดสรร โบนัส

3.1.4 ด้านความต้องการความสำเร็จ หน่วยงาน ควรส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงานในทุกๆตำแหน่ง จัดให้มีการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน มีระบบการประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นธรรม

3.1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ ควรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้พร้อมสำหรับการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ จัดอบรมแนะนำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน มีการประเมินผลงานจากผลงานที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรเห็นภาพเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาตนเอง และ ผู้บริหารควรติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การอย่างเป็นธรรม

3.1.6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หน่วยงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างบรรยากาศการทำงานที่เท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอยู่เสมอ สนับสนุนให้บุคลากรแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ มีเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน ให้รางวัลและสวัสดิการแก่บุคลากรที่ทำผลงานดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน และเป็นแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรอื่น

การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต้องประกอบไปด้วยแรงจูงใจภายในจากตัวบุคลากรเอง และภายนอกจากการส่งเสริมจากหน่วยงานประกอบกัน หน่วยงานต้องมีนโยบายสนับสนุนเสริมสร้างการพัฒนาทักษะศักยภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานออกมาเป็นที่ประจักษ์ สำคัญอีกอย่างคือ การประเมินผลที่ชัดเจนเป็นธรรม สร้างบรรยากาศปฏิสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่จะเป็นที่ยอมรับของทุกคน เพิ่มโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน และนั่นหมายถึงรายได้ที่เพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้บุคลากรต้องเป็นคนที่เปิดรับ มีความมุ่งมั่นและพร้อมสำหรับการพัฒนาตนเองเสมอ

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากประชากรผู้รับบริการ จากพนักงานเทศบาลในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อประกอบการวัดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเทศบาล เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กฤษฎิพัชร เดชะนนท์พันธ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การจัดเก็บภาษีสรรพสามิตของสรรพสามิตภาคที่ 7. [งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กิริติภาพัชร กษิติศ. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2. [งานนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กิตติศักดิ์ แสนบุตร. (2564). ขวัญและกำลังใจที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการในจังหวัดอุดรธานี. [งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คณาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์. (2567). หลักสูตร UTQ-02302 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรชัย นาถ่าพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน .วารสารนวัตกรรม การศึกษาและการวิจัย(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย),3(3),172-177.
- ชลธิภา อภิรัตน์านนท์ และ เฉลิมพร เย็นเยือก. (2565). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพนักกีฬารักบี้ ทีมชาติไทย .วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา (บริหารธุรกิจ บัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต),12(1),92-23.
- ณรงค์ พรไพบูลย์. (2563). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566เทศบาล ตำบลกบินทร์.สืบค้น 4 กรกฎาคม 2567.จาก <https://www.kabin.go.th/project-detail?hd=15&id=2074>
- ชลินยา ทองอยู่ (2564). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ด้านการจัดการความรู้ของกรมสรรพาวุธทหารอากาศ. [งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดรชนิ จิตคำรพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ตัสนิม ทับคำ. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดนราธิวาส. [งานนิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เทศบาลตำบลเมืองเก่า. (2564).แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566

เทศบาลตำบลเมืองเก่า. สืบค้น 4 กรกฎาคม 2567.

จาก http://www.mkplocal.go.th/select_news.php?news_id=227

เทศบาลตำบลสระบัว. (2566). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 เทศบาลตำบลสระบัว. สืบค้น 4 กรกฎาคม 2567.

จาก <https://www.sabua.go.th/fileupload/4793411502.pdf>

เทศบาลเมืองหนองกี่. (2563). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 เทศบาลเมืองหนองกี่. สืบค้น 4 กรกฎาคม 2567.

จาก <https://www.nongkee.go.th/application/uploads/files/news/16080258550.pdf>

ชนาภรณ์ พลเคน. (2563). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ.วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย(มหาวิทยาลัยรามคำแหง),2(2),74-75.

ชนภรณ์ พรรณราย.(2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นลิน คำแน่น. (2562). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้กลับด้านร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานและเกมพีเคชั่น เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

น้ำผึ้ง มั่นประสงค์. (2564). ผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของจังหวัดสุโขทัย. [งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พจนา วงษ์เสนา .(2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการน านโยบายคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานไปปฏิบัติของ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. [งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พีชานิกา เพชรสังข์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทฤษฎีการตั้งเป้าหมายสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิชญ์สินี พันธุ์มณี. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เทศบาลเมืองจันทบุรี. [งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชามญชุ์ สีข่าง. (2564). สมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดี อีเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี. [งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรพรรณ หน่อเมือง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก. [งานนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก หน้า 1-16.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2562. (2562, 26 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก หน้า 253-256.
- พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496. (2562). สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำนักงานประกันคุณภาพ. (2563). การพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD) ให้ก้าวสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : งานวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ สำนักงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โมลี สุทธิโมลีโพธิ์. (2563). ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. วารสารพุทธจิตวิทยา (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 5(2), 13-17.
- ภัทรธิดา รัตนจิตรานนท์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทรวดี ล้วนศรีมงคล และรัชยา ภักดีจิต. (2565). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์), 1(1), 35-41.
- ภัศราธิ์ย์ พลไพโรจน์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสมัครเข้าร่วมโครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูงของสำนักงาน คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. [งานนิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วราภรณ์ สกฤวิวรรธน์. (2558). *ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสหกรณ์งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิพิมล พรชิตกิตติพร. (2562). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การบริหารการตลาดแนวใหม่. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและโซฟท์แวร์.
- สมพร ภูวดลไพศาล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา(มหาวิทยาลัยขอนแก่น)*,3(2),96-99.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สิริพร ยศธนวรกุล. (2561). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวงนาเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. [งานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณ ศรีรักษา จิตภา ถิรศิริกุล และชาญชัย จิตรเหล้าอาพร. (2565). *ปรัชญาทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก*. *วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ*,3(3),154-161.
- สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. (2547). *คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน. (2565). *รายงานความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ที่มีต่อสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- องค์การบริหารส่วนตำบลกบินทร์. (2567). *ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ.2567*. สืบค้น 30 ตุลาคม 2567. จาก https://kabin-sao.go.th/page.php?pagename=menu_view&news_id=355&menuid=3&n

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า. (2566). ผลการประเมินประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ.2566. สืบค้น 30 ตุลาคม 2567.

จาก https://muangkao.go.th/select_news.php?news_id=1114

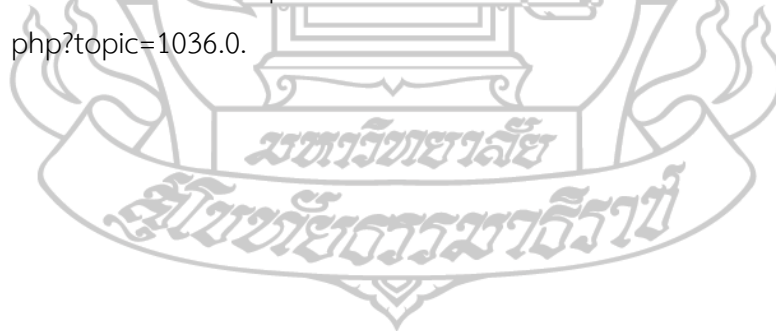
อติตยา เล็กประทุม และ เฉลิมขวัญ สิงห์วี (2563). แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 16(1), 177-211.

อธิการ แสนสุวรรณศรี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของโครงการชลประทานสกลนคร. *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อริชฐาน แก้วถาวร. (2563). ความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางน้ำสังกัดกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. [งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุทัย อันพิมพ์. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. [งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Canadian International Development Agency. (1999). “Results Based Management” In CIDA: An Introductory Guide to Concept and Principles. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2567 จาก <http://www.lertchaimaster.com/forum/index.php?topic=1036.0>.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



ภาคผนวก ก

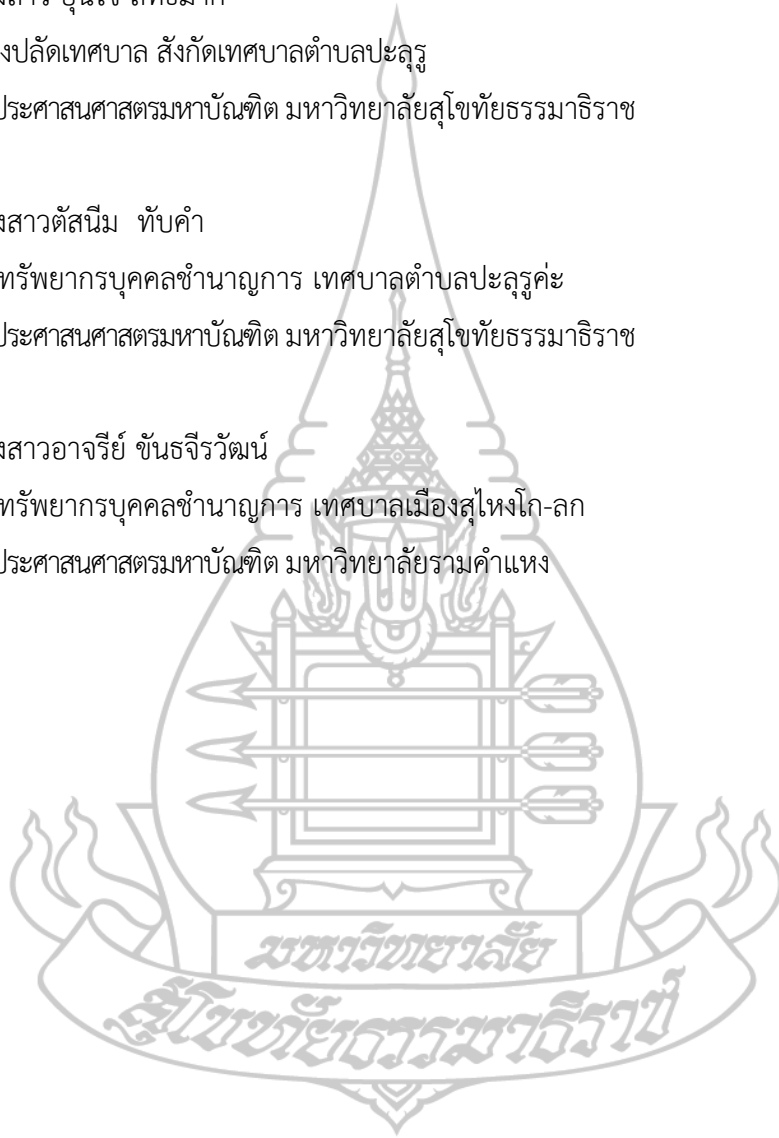
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเครื่องมือ

1. ชื่อ นางสาว อุ่นใจ สิทธิมาก
ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลปะลฐู
คุณวุฒิ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. ชื่อ นางสาวตสนิม ทับคำ
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เทศบาลตำบลปะลฐูค๊ะ
คุณวุฒิ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. ชื่อ นางสาวอารีย์ ชันธจีรวัดน์
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก
คุณวุฒิ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ





ที่ ๒๖ ๐๖๐๖.๑๑๗/๒๖๖๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
ตำบลบางพลี อำเภอบางบาล
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองปัดเทศบาลตำบลประจักษ์
(นางสาวอุณิชา สิงห์นิภา)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
- ๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนิดาภา โสพิง นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจไม่มีสัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอบางบาลจังหวัดนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี"
ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
จำเนียร ราชเทพยาคม ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา
แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบ
การศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข
โทรศัพท์ ๐๙๖-๗๙๕-๙๕๖๘

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ชินะใจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๕๕๕๕-๖
โทรสาร ๐๖-๕๐๖๖๖๖



ที่ อว ๐๖๐๖.๓๗/ปว ๗๙๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผ่านสภามหาวิทยาลัย
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวฉัตรนิม ทัฬหีคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวฉัตรนิม ทัฬหีคำ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี"
ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
จำเนียร ราชนพทยาคม ไว้ขึ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำขึ้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา
แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบ
การศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข
โทรศัพท์ ๐๙๐-๗๗๕-๗๖๖๘

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จามิน จินะไชย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๔๔๔๔๕-๖
โทรสาร. ๐๖-๕๐๔๔๔๕๖

ที่ ๒๓ ๐๒๐๒.๒๒๖/๒ ๖๖๖๓



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพลี อำเภอบางปลามะลิ
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวธัญจิรา ชินะจิราวัฒน์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
- ๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนิลาภา ไผ่เพ็ง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี"
ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
จำเนียร ราชเทพธาดา ณ วันที่ขึ้นหนังสือแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา
แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบ
การศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข
โทรศัพท์ ๐๙๐-๗๖๕-๗๖๖๘

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หรือเป็นอย่างไรบ้างจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวรินทร์ ชินะไชย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๕๕๕-๖
โทรสาร ๐๒-๕๐๒๒๒๒



ภาคผนวก ค

การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ IOC

การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

การตรวจสอบเครื่องมือ IOC

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน
เทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

คำชี้แจง แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อ
ประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือใน
การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยได้กำหนด

เกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

การคำนวณความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย จากผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามได้คะแนน
ดังนี้

แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	เฉลี่ย	ผล
1. ด้านความต้องการความสำเร็จ						
1	ท่านเชื่อว่าการมีผลงานที่ดีเป็นความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ท่านพยายามทำผลงานของตนให้ดีเด่นกว่า ผู้อื่น	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ท่านมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลงานตนเองให้ดีขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ท่านจะทำงานจนสำเร็จแม้มีปัญหาและ อุปสรรค	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ท่านมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบและ มุ่งมั่นทำจนกว่างานจะสำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	เฉลี่ย	ผล
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
1	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ อยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทุกคนในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ท่านได้รับความไว้วางใจให้เป็นตัวแทนของ องค์กรในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอื่น	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ท่านเป็นที่ปรึกษาให้แก่เพื่อนร่วมงานทั้งใน เรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ท่านมักจะได้รับคำชมเชยหรือการยกย่อง จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงานเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
1	องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุน ความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรอย่าง เสมอภาค	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการพิจารณาถึง ผลงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก คนอย่างเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
3	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถเพิ่มขึ้นในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ	1	1	0	0.67	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	เฉลี่ย	ผล
5	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับสูงขึ้นอย่างเหมาะสมไม่ซ้ำเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ด้านรายได้และสวัสดิการ						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ท่านได้รับสิทธิวันหยุดประจำปี ลา กิจ ลาป่วยและลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
4	หน่วยงานของท่าน มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับในการรับราชการ เช่น อาหารกลางวัน หน้ากากอนามัย เป็นต้น	0	1	1	0.67	ใช้ได้
5	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ด้านความกระตือรือร้น						
1	ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จและส่งมอบผลงานก่อนระยะเวลาที่กำหนด	1	0	1	0.67	ใช้ได้
2	ท่านสร้างบรรยากาศให้สมาชิกในทีมมีความรู้สึกตื่นตัวกับการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ท่านนำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงานได้สำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	เฉลี่ย	ผล
4	ท่านเต็มใจและรับอาสาในการทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำของตน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
5	ท่านสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ด้านสภาพแวดล้อม						
1	ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีวัสดุอุปกรณ์ สำนักงานเพียงพอ อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน ทันสมัย เหมาะสมกับการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี	1	1	0	0.67	ใช้ได้
3	ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ สะอาดเป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
5	ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

แบบสอบถามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

ข้อ	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	เฉลี่ย	ผล
1. ด้านประสิทธิผลของแผนงาน						
1	หน่วยงานของท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ท่านเข้าใจและปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง	1	0	1	0.67	ใช้ได้
3	ท่านได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
4	การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน ดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือ ดำเนินการได้ทันต่อสถานการณ์	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ท่านปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	1	1	0	0.67	ใช้ได้
6	ท่านภูมิใจเมื่อทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน						
1	ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านเข้าใจปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น และท่านสามารถแก้ไขได้ตรงประเด็น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสามารถทำงานได้ตามปริมาณที่หน่วยงาน กำหนด	1	1	0	0.67	ใช้ได้
4	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	เฉลี่ย	ผล
5	ท่านใช้เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	1	0	1	0.67	ใช้ได้
6	ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้รับบริการ						
1	การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการของท่าน มีการให้บริการอย่างเสมอภาคและยุติธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
2	การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการของท่าน มีการให้บริการที่รวดเร็วและตรงตามระยะเวลาที่กำหนด	1	0	1	0.67	ใช้ได้
3	การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการของท่าน มีจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ	1	1	1	1	ใช้ได้
4	การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการของท่าน มีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ประชาชน หรือผู้รับบริการ แสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน เช่น การกล่าวชื่นชม ระดับคะแนนการประเมินความพึงพอใจของประชาชน	1	1	1	1	ใช้ได้
6	การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการของท่าน ไม่ถูกร้องเรียนเรื่องต่าง ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ด้านการพัฒนาองค์กร						
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	เฉลี่ย	ผล
2	หน่วยงานของท่าน มีระบบการทำงาน ที่มีมาตรฐานชัดเจนมีระบบระเบียบ มีขั้นตอนที่เหมาะสมมีการประเมินผล รวมถึงมีการแก้ไขจุดบกพร่องได้ทันที่	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ท่านมีการนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปปรับปรุงหน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
5	หน่วยงานของท่านมีการนำเทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
6	หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนากทักษะความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอด	1	1	1	1	ใช้ได้



การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน
เทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

Case Processing Summary

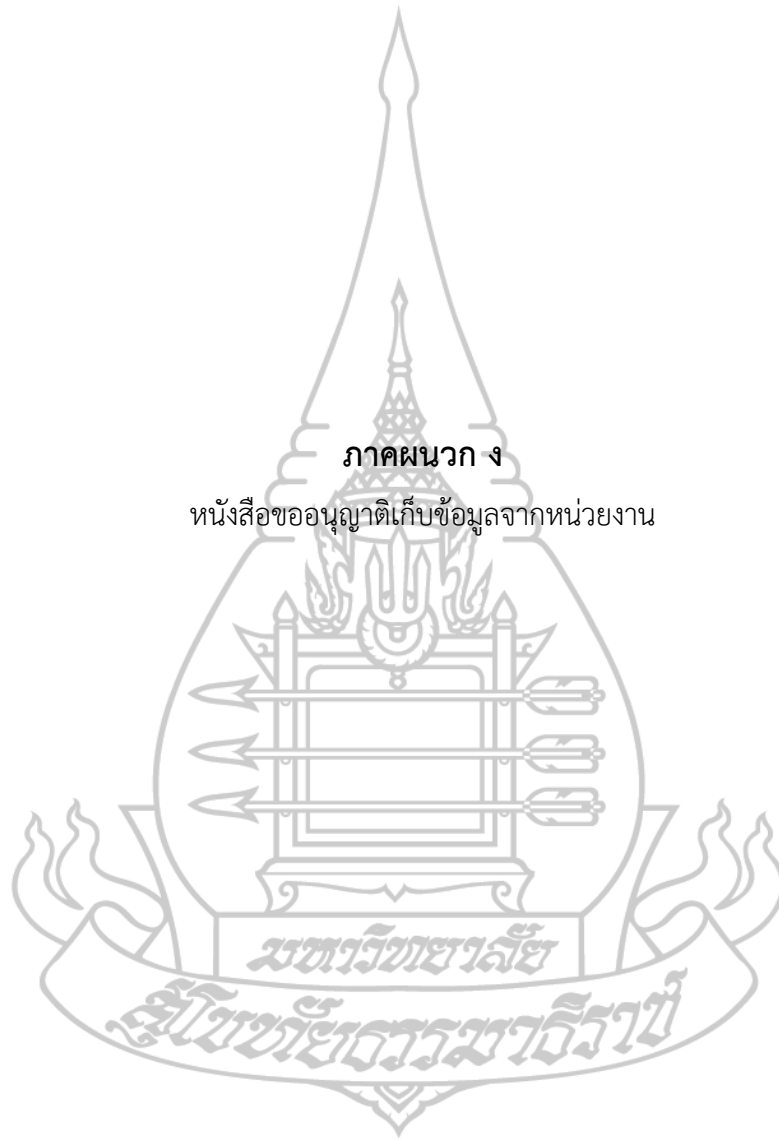
		N	%
Cases	Valid	35	97.2
	Excluded ^a	1	2.8
	Total	36	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.986	54

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N				
X1	4.49	.853	35				
X2	3.80	1.158	35	M7	4.26	.852	35
X3	4.54	.657	35	M8	4.34	.765	35
X4	4.54	.701	35	M9	4.29	.789	35
X5	4.34	.906	35	M10	4.14	.912	35
X6	4.14	.912	35	M11	4.29	.860	35
X7	4.34	.765	35	M12	4.14	.944	35
X8	4.03	.954	35	M13	4.40	.695	35
X9	4.09	.781	35	M14	4.29	.710	35
X10	3.91	.981	35	M15	4.34	.725	35
X11	4.06	1.083	35	M16	3.91	.853	35
X12	4.06	1.110	35	M17	4.37	.770	35
X13	4.17	.954	35	M18	4.20	1.106	35
X14	3.80	1.279	35	M19	4.06	1.162	35
X15	3.86	1.167	35	M20	4.03	1.098	35
X16	3.71	1.152	35	M21	4.03	.985	35
X17	4.00	1.188	35	M22	4.17	1.014	35
X18	4.26	.980	35	M23	4.09	.981	35
X19	3.37	1.352	35	M24	4.03	1.071	35
X20	3.83	1.071	35				
X21	4.40	.812	35				
X22	4.23	.731	35				
X23	4.23	.770	35				
X24	4.14	.974	35				
X25	4.17	.785	35				
X26	3.63	1.114	35				
X27	3.97	1.043	35				
X28	3.94	1.136	35				
X29	3.74	1.146	35				
X30	3.86	1.141	35				
M1	4.17	.985	35				
M2	4.17	1.014	35				
M3	4.11	1.022	35				
M4	4.34	.802	35				
M5	4.17	.891	35				
M6	4.43	.739	35				
M7	4.26	.852	35				
M8	4.34	.765	35				
M9	4.29	.789	35				



ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหน่วยงาน

ที่ อว ๐๖๐๖.๓๗/บ ๗๑๗



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษานำใบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเมืองเก่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชนิศาภา โสเพ็ง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร" ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ราชแพทยาคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๖-๙๖๕-๙๖๘๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๔๕๕๕๕-๖
โทรสาร. ๐๖-๕๐๖๖๖๖๖



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๙/ว ๗๖๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษานำข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองคนตรีเมืองหนองกี่

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
- ๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชนิดาภา ไส้เพ็ง นักศึกษาระดับปริญญาตรี วิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดบึงกาฬบุรี" ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๐-๗๗๕-๗๗๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๖๕๕๕-๖
โทรสาร. ๐๖-๕๐๖๖๒๖

ได้รับหนังสือแล้ว	
ชื่อผู้รับ:	วิภาดา บุญ
วันที่:	๒๕ ส.ค. ๒๕๖๗
เวลา:	14:20 น.



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๓/ว ๗/๑๗



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๖๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษานำข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสระบัว

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
- ๒. แบบสอบถาม // จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชนิดาภา โสเพ็ง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี" ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการ การศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษานำดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถาม รายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๖-๗๖๕-๗๖๖๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ชินะไซ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๕๕๕๕-๖
โทรสาร. ๐๖-๕๐๖๖๖๖

ได้รับมอบหมาย
นางสาวสมหมาย เมธิ
(นางสาวสมหมาย เมธิ)
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ
23 ส.ค. 2567



ที่ ฮว ๐๖๐๖.๑๙๗/บศ(๑๗)

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางซูก ตำบลปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษากับข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลอินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชนิศาภา ไส้เพ็ง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี" ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๐-๗๑๕-๗๑๖๘

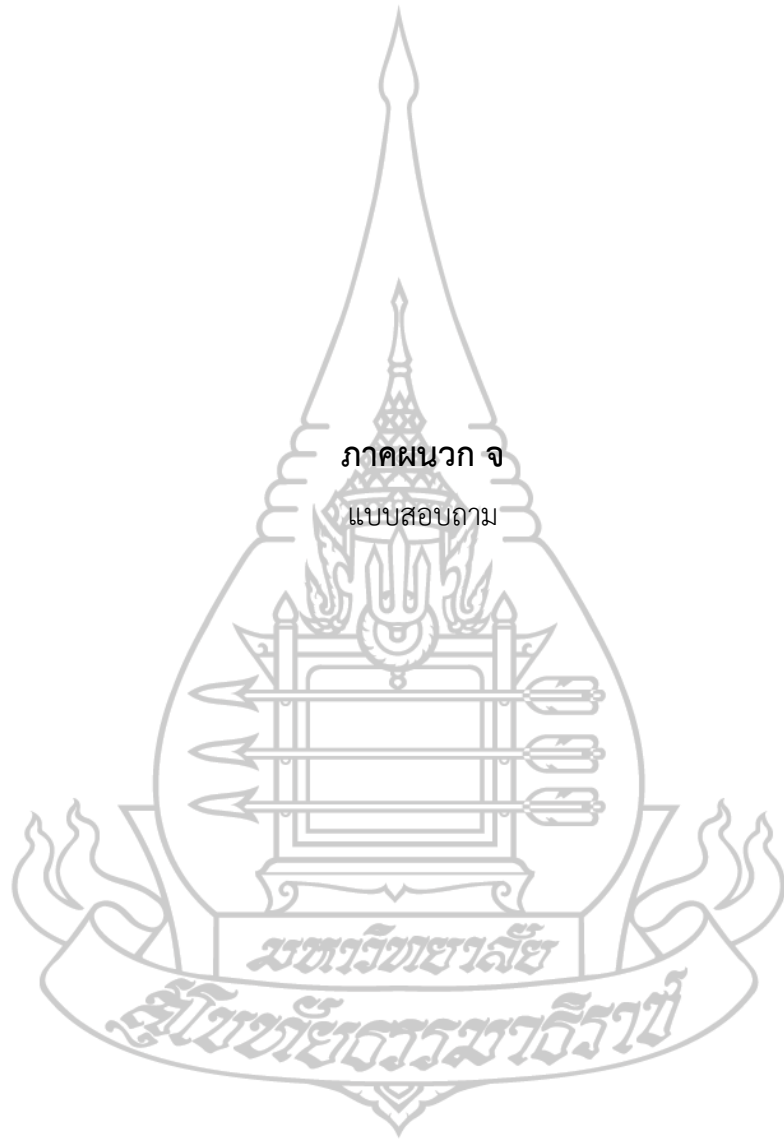
จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๕๕๕๕๕-๖
โทรสาร. ๐๖-๕๐๖๖๖๖๖

ศาสตราจารย์
๒๐ / ๙ / ๖๗



ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ศูนย์วิจัยการบรรณารักษศาสตร์

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

แบบสอบถามการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง
ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัด
ปราจีนบุรี และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี โดยแบบสอบถามนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น
ผู้ศึกษาใคร่ ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวน 30 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวน 24 ข้อ
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี	จำนวน 1 ข้อ

ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามนี้จะใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นำไปใช้
ประโยชน์อื่นใดที่กระทบต่อผู้ให้ข้อมูลใดๆทั้งสิ้น ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้
ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



นางสาวชนิดาภา โสเพ็ง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ตามความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 31 ปี

2. 31 - 40 ปี

3. 41 - 50 ปี

4. 51 - 60 ปี

3. อายุราชการ

1. ต่ำกว่า 5 ปี

2. 5 - 10 ปี

3. 11 - 15 ปี

4. มากกว่า 15 ปี

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

5. ตำแหน่งประเภท

1. ทั่วไป

2. วิชาการ

3. อำนวยการท้องถิ่น

4. บริหารท้องถิ่น

6. หน่วยงานที่สังกัด

1. สำนักปลัดเทศบาล/อบต.

5. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

2. กองคลัง

6. กองการศึกษา

3. กองช่าง

7. กองการประปา

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

8. อื่นๆ โปรด ระบุ.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับท่านมากที่สุด

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความต้องการความสำเร็จ						
1	ท่านเชื่อว่าการมีผลงานที่ดีเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
2	ท่านพยายามทำผลงานของตนให้ดีเด่นกว่าผู้อื่น					
3	ท่านมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลงานตนเองให้ดีขึ้น					
4	ท่านจะทำงานจนสำเร็จแม้มีปัญหาและอุปสรรค					
5	ท่านมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบและมุ่งมั่นทำงานกว่างานจะสำเร็จ					
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
1	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ					
2	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคนในองค์กร					
3	ท่านได้รับความไว้วางใจให้เป็นตัวแทนขององค์กรในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอื่น					
4	ท่านเป็นที่ปรึกษาให้แก่เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
5	ท่านมักจะได้รับความชมเชยหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ					
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
1	องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรอย่างเสมอภาค					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการพิจารณาถึงผลงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ					

ข้อ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถเพิ่มขึ้นในการทำงาน					
4	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ					
5	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับสูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ช้าเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆ					
4. ด้านรายได้และสวัสดิการ						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม					
3	ท่านได้รับสิทธิวันหยุดประจำปี ลา กิจ ลาป่วยและลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม					
4	หน่วยงานของท่าน มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรนอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับในการรับราชการ เช่น อาหารกลางวัน หน้ากากอนามัย เป็นต้น					
5	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน					
5. ด้านความกระตือรือร้น						
1	ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จและส่งมอบผลงานก่อนระยะเวลาที่กำหนด					
2	ท่านสร้างบรรยากาศให้สมาชิกในทีมมีความรู้สึกตื่นตัวกับการทำงาน					
3	ท่านนำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงานได้สำเร็จ					
4	ท่านเต็มใจและรับอาสาในการทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำของตน					

ข้อ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ท่านสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง					
6. ด้านสภาพแวดล้อม						
1	ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มี วัสดุอุปกรณ์ สำนักงานเพียงพอ อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน ทันสมัยเหมาะสมกับการทำงาน					
2	ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี					
3	ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ					
4	ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ สะอาดเป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน					
5	ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับท่านมากที่สุด

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านประสิทธิผลของแผนงาน						
1	หน่วยงานของท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
2	ท่านเข้าใจและปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง					
3	ท่านได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด					

ข้อ	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
4	การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน ดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือดำเนินการได้ทันต่อสถานการณ์					
5	ท่านปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า					
6	ท่านภูมิใจเมื่อทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ					
2. ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน						
1	ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้					
2	ท่านเข้าใจปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น และท่านสามารถแก้ไขได้ตรงประเด็น					
3	ท่านสามารถทำงานได้ตามปริมาณที่หน่วยงานกำหนด					
4	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม					
5	ท่านใช้เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า					
6	ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาในภายหลัง					
3. ความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้รับบริการ						
1	การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการของท่าน มีการให้บริการอย่างเสมอภาคและยุติธรรม					
2	การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการของท่าน มีการให้บริการที่รวดเร็วและตรงตามระยะเวลาที่กำหนด					
3	การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการของท่าน มีจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ					
4	การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการของท่าน มีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเสมอ					

ข้อ	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ประชาชน หรือผู้รับบริการ แสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน กิจกรรม โครงการ ของท่าน เช่น การกล่าวชื่นชม ระดับคะแนนการประเมินความพึงพอใจของประชาชน					
6	การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการของท่าน ไม่ถูกร้องเรียนเรื่องต่าง ๆ					
4. ด้านการพัฒนาองค์กร						
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล					
2	หน่วยงานของท่าน มีระบบการทำงาน ที่มีมาตรฐานชัดเจนมีระบบระเบียบ มีขั้นตอนที่ เหมาะสมมีการประเมินผล รวมถึงมีการแก้ไขจุดบกพร่องได้ทันทั่วทั้ง					
3	ท่านมีการนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม					
4	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปปรับปรุงหน่วยงาน					
5	หน่วยงานของท่านมีการนำเทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
6	หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอด					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล
ในอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

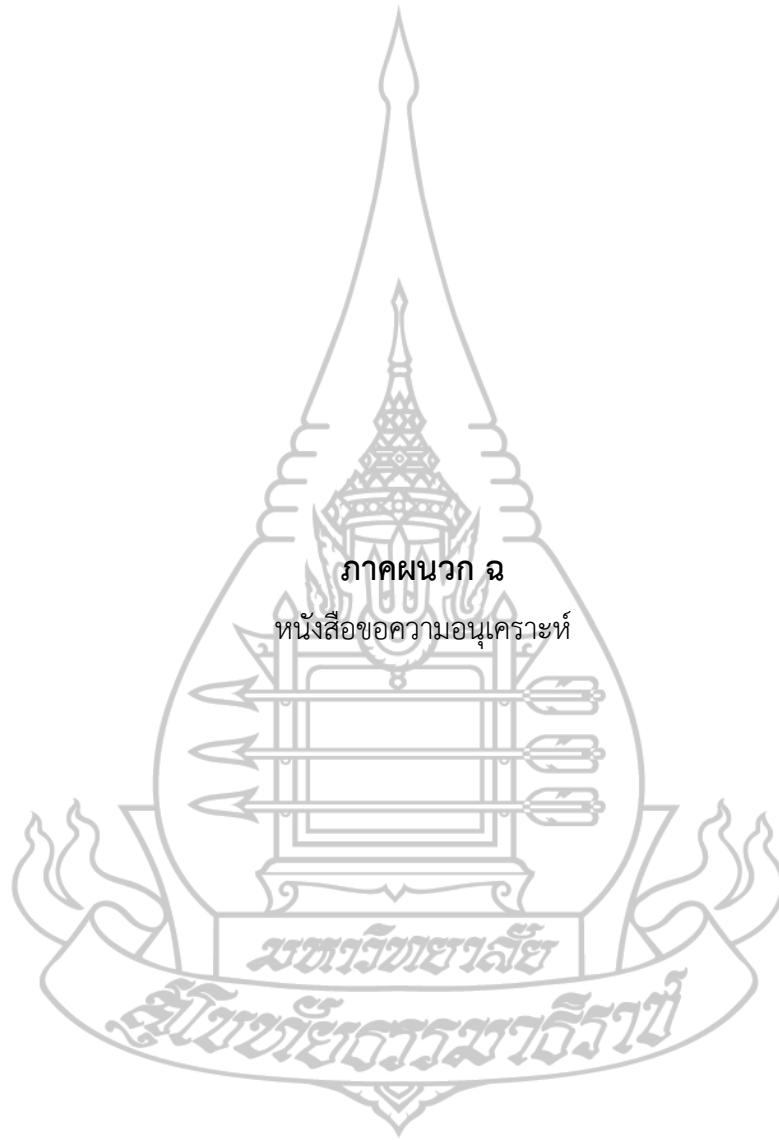
คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ในการปฏิบัติงาน

คำถาม ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้ง 6 ด้าน อย่างไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะแนวทางการ
การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างไร

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ
ปัญหาที่พบ โปรดระบุ (ถ้ามี)
.....
.....
ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขหรือการเสริมสร้างแรงจูงใจ
.....
.....
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
ปัญหาที่พบ โปรดระบุ (ถ้ามี)
.....
.....
ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขหรือการเสริมสร้างแรงจูงใจ
.....
.....
.....
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
ปัญหาที่พบ โปรดระบุ (ถ้ามี)
.....
.....

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขหรือการเสริมสร้างแรงจูงใจ
.....
4. ด้านรายได้และสวัสดิการ
ปัญหาที่พบ โปรดระบุ (ถ้ามี)
.....
ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขหรือการเสริมสร้างแรงจูงใจ
.....
5. ด้านความกระตือรือร้น
ปัญหาที่พบ โปรดระบุ (ถ้ามี)
.....
ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขหรือการเสริมสร้างแรงจูงใจ
.....
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ปัญหาที่พบ โปรดระบุ (ถ้ามี)
.....
ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขหรือการเสริมสร้างแรงจูงใจ
.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่สละเวลาตอบแบบสอบถามครั้งนี้



ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยสุรินทร์

สุรินทร์วิทยาคาร

ท อว 0602.17/บ 1047



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๕ พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศบาลเมืองหนองกี่

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชนิดาภา โสเพ็ง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร" ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล ทำการวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการนัดหมายเพื่อเข้าสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง หากต้องการสอบถามรายละเอียด เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 096-735-7468

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6
โทรสาร. 02-5033612

ได้รับหนังสือแล้ว
ชื่อผู้รับ..... 6/ทองรอด
วันที่..... 8/11/67
เวลา..... 13.20 น.

ที่ อว 0602.17/บ 1047



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

5 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศบาลตำบลบึงนาราง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชนิดาภา โสเพ็ง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอบึงนาราง จังหวัดปราจีนบุรี” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล ทำการวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการนัดหมายเพื่อเข้าสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง หากต้องการสอบถามรายละเอียด เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 096-735-7468

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6
โทรสาร. 02-5033612

รับแล้ว
8 พ.ย. 67



ที่ อว 0602.17/บ 1047

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

5 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลบึงนาราง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชนิดาภา โสเพ็ง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล ทำการวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการนัดหมายเพื่อเข้าสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง หากต้องการสอบถามรายละเอียด เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 096-735-7468

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6
โทรสาร. 02-5033612

อับแล้ว
8 พ.ย. 67



ที่ อว 0602.17/บ 1047

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

5 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศบาลตำบลเมืองเก่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชนิดาภา โสเพ็ง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล ทำการวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการนัดหมายเพื่อเข้าสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง หากต้องการสอบถามรายละเอียด เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 096-735-7468

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6
โทรสาร. 02-5033612



ที่ อว 0602.17/บ 1047

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

5 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลเมืองเก่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชนิดาภา โสเพ็ง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล ทำการวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการนัดหมายเพื่อเข้าสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง หากต้องการสอบถามรายละเอียด เพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 096-735-7468

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6
โทรสาร. 02-5033612

ที่ อว 0602.17/บ 1047



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

5 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลสระบัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวชนิดาภา โสเพ็ง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล ทำการวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการนัดหมายเพื่อเข้าสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 096-735-7468

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๘ พ.ค. ๖๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6
โทรสาร. 02-5033612



ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช

สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview)

เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของ
พนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ผู้ศึกษา นางสาว ชนิดาภา โสเพ็ง

นักศึกษา ปริญญาโท

หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง ประสพการณ์การทำงาน.....

หน่วยงาน.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....ปี.....

สถานที่ให้สัมภาษณ์..... เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....

ผู้สัมภาษณ์ นางสาว ชนิดาภา โสเพ็ง

เกริ่นนำ

ในการศึกษา เรื่องแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสาร ข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการศึกษา และ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารหน่วยงาน ท่านมีแนวทางหรือวิธีการในการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างไร มีองค์ประกอบใดบ้างที่ทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ข้าพเจ้าจึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ดังรายการต่อไปนี้

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1. มุมมองด้านความต้องการความสำเร็จ

1.1 ถ้าจะประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ในมุมมองด้านความต้องการความสำเร็จ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการประสบความสำเร็จของบุคลากร

1.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขหรือการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ

2. มุมมองด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.1 ถ้าจะประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ในมุมมองด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการยอมรับนับถือของบุคลากร

2.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขหรือการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3. มุมมองด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.1 ถ้าจะประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ในมุมมองด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากร

3.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขหรือการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. มุมมองด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี

4.1 ถ้าจะประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ในมุมมองด้านรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

4.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขหรือการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความรายได้และสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี

5. มุมมองด้านความกระตือรือร้น

5.1 ถ้าจะประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ในมุมมองด้านความกระตือรือร้น ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความกระตือรือร้นของบุคลากร

5.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขหรือการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความกระตือรือร้น

6. มุมมองด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6.1 ถ้าจะประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ในมุมมองด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร

6.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขหรือการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน



ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า “แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ในอำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี” ควรมีมุมมอง วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดอื่นๆเพิ่มเติมอีกหรือไม่อย่างไร

1. มุมมองด้าน.....

วัตถุประสงค์.....

ตัวชี้วัด.....

2. มุมมองด้าน.....

วัตถุประสงค์.....

ตัวชี้วัด.....

3. มุมมองด้าน.....

วัตถุประสงค์.....

ตัวชี้วัด.....

4. มุมมองด้าน.....

วัตถุประสงค์.....

ตัวชี้วัด.....

5. มุมมองด้าน.....

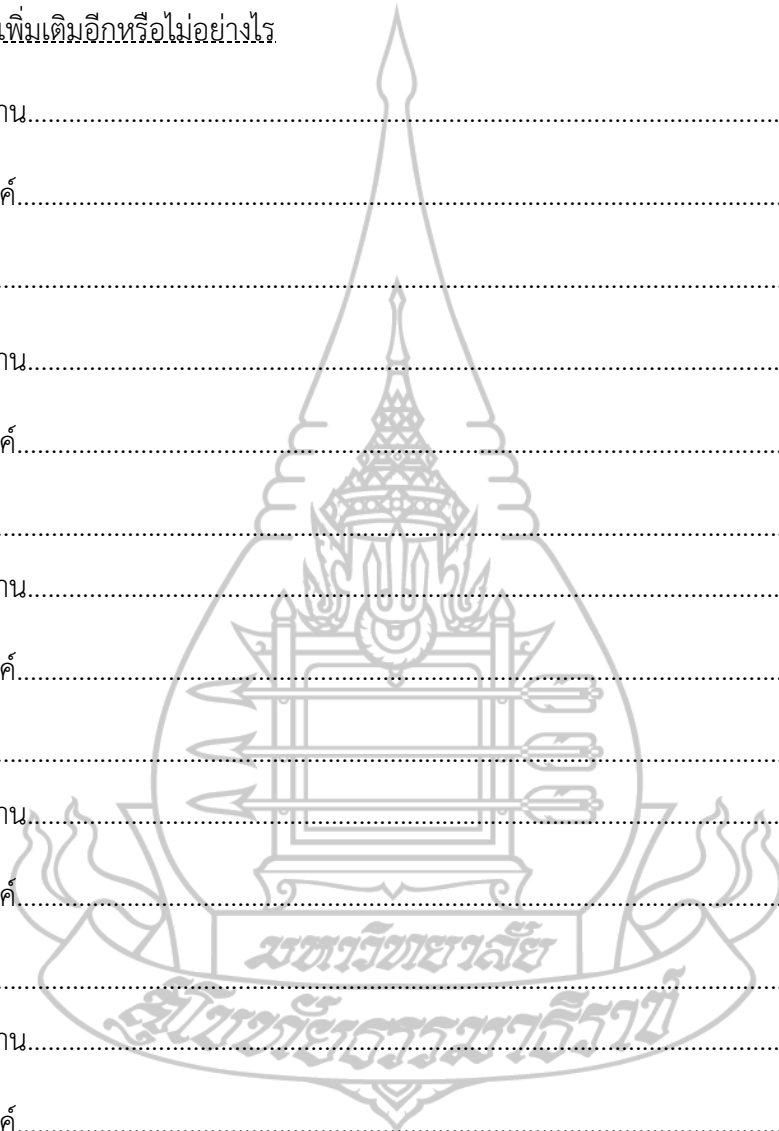
วัตถุประสงค์.....

ตัวชี้วัด.....

6. มุมมองด้าน.....

วัตถุประสงค์.....

ตัวชี้วัด.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวชนิดาภา โสเพ็ง
วัน เดือน ปี เกิด	8 ตุลาคม 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ที่อยู่ปัจจุบัน	อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2555
ประวัติการทำงาน	บริษัท ปีโตรเลียมไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด (จังหวัดปราจีนบุรี)

