

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

นางสาวปัทมาพร เต็มแก้ว

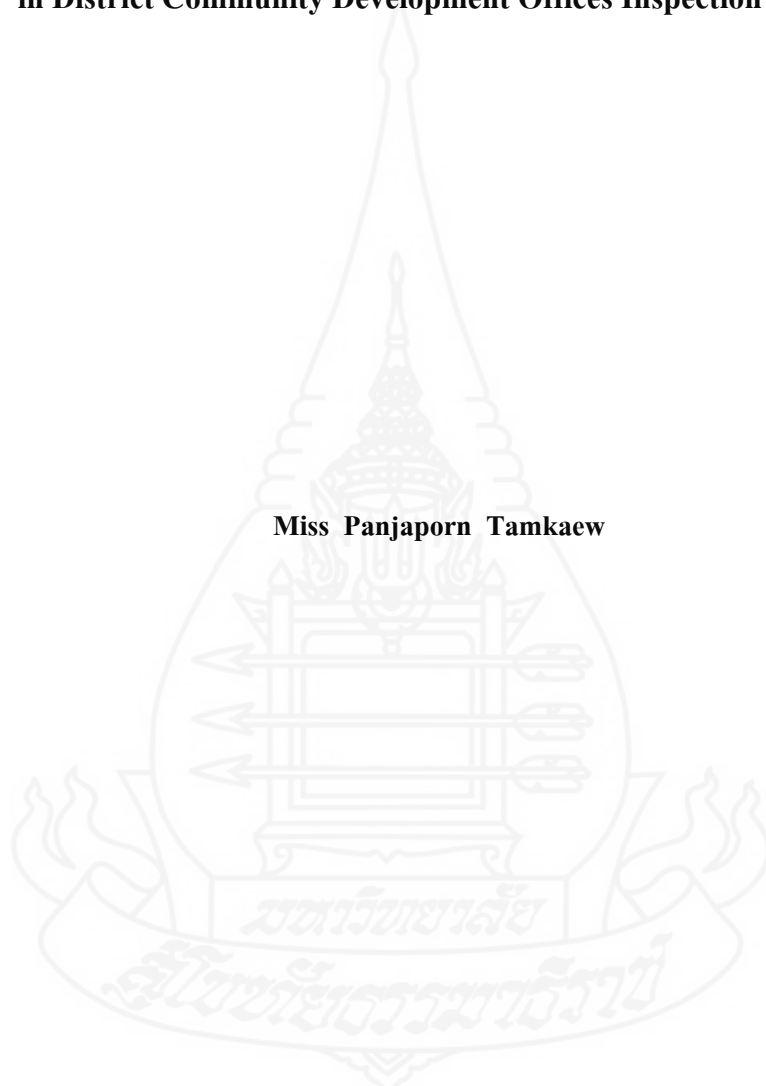


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Factors Affecting Motivation in Operational Performance of Personnel
in District Community Development Offices Inspection Area 4**

Miss Panjaporn Tamkaew



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University


2011

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4
ชื่อและนามสกุล นางสาวปัญจพร เต็มแก้ว
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ พันเอกอิทธิเดช จันโททัย)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

ผู้วิจัย นางสาวปัญญาพร แด้มแก้ว รหัสนักศึกษา 2493008169

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
(2) รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 (2) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 (3) ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการศึกษาระชากรทั้งหมดซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ในภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านการมีทิศทาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการมีเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 มากที่สุดได้แก่สภาพการทำงาน รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร (3) ปัญหาสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ปริมาณงานมากเกินไปทั้งการจัดทำระบบรายงานข้อมูลทั้งการออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงไม่เพียงพอกับมาตรฐานการครองชีพ ข้อเสนอแนะสำคัญได้แก่ หน่วยงานควรพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งควรปรับระบบเงินเดือนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพและเพิ่มสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมและตรงตามความต้องการของบุคลากร

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีอิทธิพล แรงจูงใจ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เขตตรวจราชการที่ 4

Thesis title: Factor Affecting Motivation in Operational Performance of Personnel in District Community Development Offices Inspection Area 4
Researcher: Miss Panjaporn Tamkaew; **ID:** 2493008169;
Degree: Master of Public Administration; **Thesis advisors:** (1) Papavadee Montreewat, Associate Professor; (2) Dr. Trirat PokparaKorn, Associate Professor
Academic year: 2011

Abstract

This research aimed to study (1) level of motivation in operational performance of personnel in District Community Development Offices Inspection Area 4 (2) factors affecting motivation in operational performance of personnel in District Community Development Offices Inspection Area 4 (3) problems and recommendation to enhance motivation in operational performance of personnel in District Community Development Offices Inspection Area 4.

This study was a survey research, studied whole population consisted of 288 personnel of District Community Development Offices Inspection Area 4. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were (1) in general, motivation in operational performance of personnel in District Community Development Offices Inspection Area 4 was in high level, with the highest on direction aspect and lowest on goal (2) factor most affecting motivation in operational performance was work condition, next were job security, policy and management consecutively (3) major problems including work load due to varieties of jobs assigned to each personnel, also, the job assigned did not suit officials' skills and knowledge, moreover, salary and allowances were not sufficient and below standard of living, major recommendations were job should be assigned appropriately with consideration of personnel expertise, work environment should be improved to enhance work atmosphere, more importantly, there should be an improvement in salary system to meet with standard of living, together with an appropriate increase in allowances so to make it more responding to the needs of personnel.

Keywords: Factors Affecting, Motivation, District Community Development Offices Inspection Area 4

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ปภาวดี มนต์วิวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ คณบดีคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และรองศาสตราจารย์ พันเอก อิทธิชัย จันโททัย ไว้ ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมในการทำวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 ที่กรุณาให้ข้อมูลและความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ปัญญาพร เต็มแก้ว

มิถุนายน 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	18
ข้อมูลพื้นฐานของเขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรที่ศึกษา.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรเป้าหมาย	46
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4.....	49
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน พัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4.....	55
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ผลของปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ.....	64
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาอุปสรรค และแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4.....	81
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	90
วิธีดำเนินการวิจัย.....	90
สรุปผลการวิจัย.....	92
อภิปรายผล.....	96
ข้อเสนอแนะ.....	113
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	113
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	114
ข หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม.....	116
ค แบบสอบถาม.....	119
ง ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	128
ประวัติผู้วิจัย.....	132

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 2.1	อัตราค่าจ้างบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการ ที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน.....	30
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลของประชากรเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละจำแนกตามเพศ.....	47
ตารางที่ 4.2	ข้อมูลของประชากรเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละจำแนกตามอายุ.....	47
ตารางที่ 4.3	ข้อมูลของประชากรเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา.....	48
ตารางที่ 4.4	ข้อมูลของประชากรเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละจำแนกตามตำแหน่ง.....	48
ตารางที่ 4.5	ข้อมูลของประชากรเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และ ค่าร้อยละจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ	49
ตารางที่ 4.6	ภาพรวมความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ.....	50
ตารางที่ 4.7	ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายาม.....	51
ตารางที่ 4.8	ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมุ่งมั่น.....	52
ตารางที่ 4.9	ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีทิศทาง.....	53
ตารางที่ 4.10	ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย.....	54
ตารางที่ 4.11	ภาพรวมความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ.....	56
ตารางที่ 4.12	ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านสภาพการทำงาน.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	58
ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมั่นคงในการทำงาน	59
ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	60
ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการปกครองบังคับบัญชา	61
ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านนโยบายและการบริหาร	63
ตารางที่ 4.18 ข้อมูลสรุปของปัจจัยด้านงานในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ	64
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการ ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงานความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ	65
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน แสดงค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ ของตัวพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
<p>ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายาม.....</p>	68
<p>ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน แสดงค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายาม.....</p>	69
<p>ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมุ่งมั่น.....</p>	72
<p>ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน แสดงค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมุ่งมั่น.....</p>	73
<p>ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีทิศทาง.....</p>	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย.....	77
ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน แสดงค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ ของตัวพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตามเกี่ยว กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย.....	78
ตารางที่ 4.28 สรุปรภาพรวมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ.....	81
ตารางที่ 4.29 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ.....	82
ตารางที่ 4.30 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ.....	85

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการวิจัย.....	15
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของเขตตรวจราชการที่4 กรมการพัฒนาชุมชน.....	30



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจการต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในของตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 106)

การจูงใจมีความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงาน โดยผลของการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่าง คือ ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ กล่าวคือ ถ้ามีบุคคลมีความสามารถ ได้รับการสนับสนุนด้วยสภาพแวดล้อมขององค์กร และได้รับการจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว บุคคลเหล่านี้จะมีโอกาสในการบรรลุเป้าหมายของพวกเขา ถ้าปัจจัยอย่างหนึ่งของปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไป ผลการดำเนินงานขององค์กรจะเสียหายอย่างแน่นอน (สมยศ นาวิการ, 2543: 288)

จากแนวคิดดังกล่าว แรงจูงใจการปฏิบัติงานมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะผลักดันให้บุคลากรมีความพร้อมและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลิตผลงานที่มีคุณภาพและสำเร็จตามเป้าหมาย ฉะนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีการปรับปรุงอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสม เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทุ่มเทกำลังปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่ อันจะก่อให้เกิดพลังที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและเจริญก้าวหน้าต่อไป

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยยุทธศาสตร์ของรัฐในการพัฒนาชนบท ด้วยหลักการพัฒนาชุมชน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความเป็นอยู่ มาตรฐานการครองชีพของประชาชนในชนบทให้ดีขึ้น โดยอาศัยการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิหน้าที่และปกครองตนเองได้ตามแนวทางการปกครองระบอบประชาธิปไตย (กรมการพัฒนาชุมชน 2554: 16) ภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชนที่ได้รับมอบหมายจาก

กระทรวงมหาดไทยและรัฐบาล คือ การส่งเสริมสนับสนุน และเปิดโอกาสให้ชุมชนใช้ความเข้มแข็งและทรัพยากรของชุมชน จัดการกับปัญหาความยากจนของคนในชุมชนตนเอง โดยกรมการพัฒนาชุมชนมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ กับประชาชน องค์กรชุมชน องค์กรท้องถิ่น ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ผ่านระบบข้อมูลชุมชน ระบบบริหารการพัฒนา และกลไกประสานการดำเนินงานในภูมิภาคที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในการปฏิบัติตามภารกิจ กรมการพัฒนาชุมชนได้มอบหมายให้สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ดำเนินการขับเคลื่อน ผลักดัน และประสานการบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ โดยมี “พัฒนากร” เป็นข้าราชการสายหลักที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในตำบล หมู่บ้าน ทำงานร่วมกับชาวบ้าน เพื่อสร้างพลังชุมชน และใช้พลังชุมชนในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ซึ่งพัฒนากรมีหน้าที่สำคัญในการบูรณาการงานนโยบายรัฐบาลและงานพัฒนาชุมชนไปสู่ประชาชน อยู่ในฐานะ ผู้ทำงานร่วมกับประชาชนระดับตำบล หมู่บ้าน แม้จะมีสำนักงานอยู่ที่อำเภอแต่การออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป้าหมายของการทำงานนั้นคือประชาชน พัฒนาการจำเป็นต้องมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชนและต้องเป็นฝ่ายเข้าหาประชาชน ร่วมคิด ร่วมปรึกษาปัญหา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมินผลกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมทั้งเป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการพัฒนาชุมชน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์งานพัฒนาชุมชนให้บรรลุเป้าหมาย

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่า พัฒนาการเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน เป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนและมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เนื่องจากงานพัฒนาชุมชนจะต้องสนใจศึกษาคนในชุมชนและชุมชนซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมากทั้งต้องวิเคราะห์ให้ลึกซึ้ง พัฒนาการจึงจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานพัฒนาชุมชน รวมทั้งต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ และอุทิศเวลาให้กับการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ดังนั้นสิ่งสำคัญของการดำเนินงานให้กรมการพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและแรงจูงใจของพัฒนากรภายในหน่วยงานด้วย การให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าพัฒนากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่กำลังความสามารถแล้ว ย่อมส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของกรมการพัฒนาชุมชน

ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่พัฒนากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงสภาพการทำงานของในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอว่าการมีบุคลากรหรือพัฒนากรที่มีคุณภาพและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูงนั้น ย่อมมีผลต่อการทำงานพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายของกรมการพัฒนาชุมชน และเหตุที่ศึกษาในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเขตตรวจราชการที่ 4 ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี เนื่องจากเป็นพื้นที่ภาคกลางตอนบน มีเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีลักษณะภูมิประเทศ สภาพความเป็นอยู่ ประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยม และลักษณะของพื้นที่เศรษฐกิจและสังคมที่มีความใกล้เคียงกัน มีจุดอ่อนจุดแข็ง ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและสภาพพฤติกรรมปฏิบัติของคนในพื้นที่จะคล้ายคลึงกัน และมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและมีแนวทางการปฏิบัติงานของพัฒนากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้ศึกษาจึงใคร่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน อันได้แก่ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร ซึ่งจะเป็แนวทางนำไปสู่ข้อมูลที่จะมีประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์การในการวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารขององค์การในด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 อันจะทำให้กรมการพัฒนาชุมชนมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

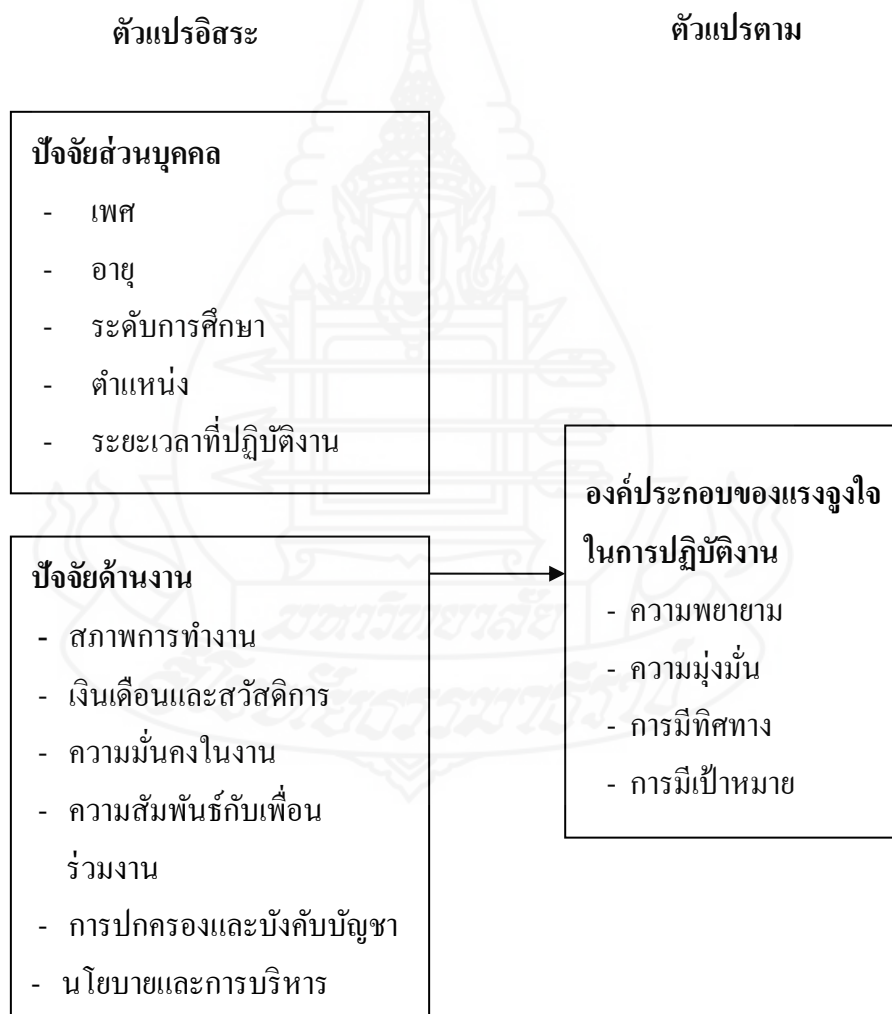
2.1 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

2.3 ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ยึดหลักแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Federick Herzberg ที่พบว่าปัจจัยป้องกันรักษาหรือปัจจัยสุขวิทยา (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และได้ยึดหลักแนวคิดของ Gary Johns และสมยศ นาวิการ มากำหนดเป็นตัวแปรตาม โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาปรับและสังเคราะห์ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย ความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีเป้าหมาย และการมีทิศทาง และปัจจัยด้านงาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร

4.2 **ขอบเขตด้านประชากร** เน้นการศึกษาประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 ประชากรจำนวน 288 คน

4.3 **ขอบเขตด้านพื้นที่** การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 จำนวน 4 จังหวัด ประกอบด้วย กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี และสุพรรณบุรี

4.4 **ขอบเขตด้านเวลา** การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงเดือนตุลาคม ปี 2554 รวมระยะเวลาประมาณ 2 เดือน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้ ดังนี้

5.1 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

5.2 **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จในเป้าหมายและผลงานดีขึ้น ในที่นี้หมายถึง ความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีทิศทาง และการมีเป้าหมาย

5.3 **ความพยายาม** หมายถึง ความอุตสาหะในงานของบุคคลหรือการกระทำโดยความมานะบากบั่น ในที่นี้หมายถึง การทำงานด้วยความสามารถของตนเอง ชอบทำงานที่มีความยากและซับซ้อน ทำทหายความสามารถของตนเอง อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

5.4 **ความมุ่งมั่น** หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ ในที่นี้หมายถึง การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาอย่างเต็มที่ต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ถึงแม้ปริมาณงานจะมากเพียงใดก็พร้อมจะมุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามกำหนดเวลา การรู้สึกว่าการที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถและ

ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อองค์กร จึงทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ และมีความตั้งใจทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

5.5 การมีทิศทาง หมายถึง การที่บุคลากรเกิดการรับรู้ ความเข้าใจ ในแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ในที่นี้หมายถึง ความทุ่มเทและพยายามทำให้งานไปถึงเป้าหมายการดำเนินการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า ทำงานด้วยความรับผิดชอบ มีวินัย และความกระตือรือร้นในการทำงาน

5.6 การมีเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ในที่นี้หมายถึง องค์กรมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่บุคลากรได้ดี ค่านิยมของบุคลากรและนโยบายขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เชื่อว่าการได้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรจะทำให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีความเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

5.7 ปัจจัยด้านงาน หมายถึง สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการปกครองและบังคับบัญชา

5.8 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงานที่เอื้ออำนวยความสะดวกสบาย อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และความคล่องตัวในการทำงาน

5.9 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐานการดำรงชีพ และสอดคล้องกับปริมาณงานหรือบทบาทตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมตามที่คาดหวังไว้

5.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน และมีความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพจากการปฏิบัติงาน

5.11 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การได้รับการเอาใจใส่ ตลอดจนความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน การทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

5.12 การปกครองและบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมอบหมายงาน การให้

คำแนะนำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากผู้ได้บังคับบัญชาหรือความยุติธรรมในการบริหาร

5.13 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายของรัฐที่ถ่ายทอดหรือแปลงไปสู่การปฏิบัติ ในที่นี้หมายถึง การมีนโยบายที่ชัดเจน เกื้อกูลต่อการทำงาน และมีการถ่ายทอดนโยบายไปสู่ผู้ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการกำหนดวิธีการและมอบหมายงานด้วย

5.14 เขตตรวจราชการที่ 4 หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคของกรมการพัฒนาชุมชน สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ในการส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งมีเสถียรภาพ และชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้ มีเขตท้องที่ความรับผิดชอบจำนวน 4 จังหวัด ประกอบด้วย กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี และสุพรรณบุรี

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

6.1 เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของเขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน ในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน การปรับปรุงแก้ไขลักษณะงาน สภาพการทำงาน รวมทั้งการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์การ

6.2 เป็นพื้นฐานประกอบการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลอ้างอิงพื้นฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งออกดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ข้อมูลพื้นฐานของเขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การบริหารงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรและกลุ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากปัจจัยที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะความรู้ความสามารถ หรือสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่งคือ ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แต่ละบุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังงานความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้นแตกต่างกันไปด้วย แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นตัวกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่มีผู้สนใจศึกษามากมายทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและอธิบายเกี่ยวกับของแรงจูงใจไว้หลายประการ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Schermerhorn, Hunt & Osborn (2000: G-7 อ้างถึงใน กิตติพงษ์ ศิริพร 2551: 17) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Don Hellriegel และคณะ (2001: 130 อ้างถึงใน ธานี อธิษัชกุล 2550: 5) กล่าวว่า “การจูงใจเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงและตามเป้าหมาย”

เสนาะ ดิยาว (2544: 208) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขการทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการ การระบุว่างานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะแรงจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้น แรงจูงใจจึงประกอบด้วยความต้องการ (need) พลัง (force) ความพยายาม (effort) และเป้าหมาย (goal)

สุพิน เกษาคุปต์ (2536: 68) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นพลังอย่างหนึ่งที่ผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตอบสนองสิ่งที่เป็นจุดประสงค์หรือความต้องการได้

จุมพล หนิมพานิช (2541: 42) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะใช้พลังงานเพื่อให้ประสบผลความสำเร็จในเป้าหมาย รางวัล หรือผลตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 106) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจการต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในของตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 30) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ชุขของทัศนคติ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นที่ใช้สำหรับปฏิบัติต่อกรณีต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน ซึ่งแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มืออยู่ภายใน ที่มีแรงผลักดันและมีทิศทางในการกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

วิรัช สงวนวงษ์ (2547: 185) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์การจึงมีผลตามมาทั้งผลงานที่ให้กับองค์การในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนแก่ตนเองด้วย

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 81) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด บุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ในองค์การของธุรกิจแรงจูงใจได้มีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพราะการจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจะกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุด

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายสำหรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ภายใต้พื้นฐานของความต้องการ ความปรารถนา ความคาดหวัง หรือจุดมุ่งหมายสูงสุด หากเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันให้ได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

สมใจ ลักษณ์ะ (2542: 192-200) กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจบุคลากร ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจูงใจเป็นเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยส่วนรวม เพราะสามารถช่วยสนองความต้องการขององค์กรด้านพฤติกรรมมนุษย์ได้ในประเด็นต่อไปนี้

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดี มีความสามารถร่วมทำงานด้วย และรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นไว้ในองค์กรต่อไปนานๆ ปัญหาสำคัญที่องค์กรจำนวนมากประสบอยู่ก็คือ ไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้ตามที่ต้องการ ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุสำคัญมาจากองค์กรเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้กับองค์กร การจูงใจเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลที่มีคุณสมบัติตาม

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ การจูงใจเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์กรทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และด้วยความเต็มใจได้

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ การทำงานแบบเดิมไม่อาจช่วยให้องค์กรแก้ปัญหาและไม่อาจช่วยให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จได้ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรทุกองค์กร จึงต้องพยายามส่งเสริมบุคลากร

ให้มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่
ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แปลกๆ ใหม่ๆ ได้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารในแง่ของ
ประโยชน์ที่ผู้บริหารได้รับที่สำคัญๆ ได้แก่

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ใน
การมอบอำนาจหน้าที่ที่จะพบว่า มีอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสรรคอันเกิดจาก
ทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ยินยอมรับมอบอำนาจหน้าที่ โดยคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถ
หรือไม่มอบอำนาจหน้าที่อีกด้วย วิธีการจูงใจจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชามีความยินดีต่อการมอบ
อำนาจหน้าที่ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร

2.2 ช่วยลดหรือขจัดปัญหา ข้อขัดแย้งในการบริหารงาน เพราะการจูงใจจะ
ช่วยให้การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสามารถมี
อิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับ
ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงลดน้อยลงอาจหมดสิ้นไป

2.3 ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จด้านการสั่งการ การจูงใจช่วยให้
ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสั่งสอนหรือ
อำนวยความสะดวกเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมมนุษย์ การจูงใจซึ่งสามารถ
แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการปฏิบัติงานได้ จึงเอื้ออำนวยต่อผู้บริหารในการ
สร้างความสำเร็จ โดยอาศัยความพยายามของผู้อื่นได้เป็นอย่างดีด้วย

3. ความสำคัญต่อบุคลากร การจูงใจมีประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กร ดังนี้

3.1 ช่วยให้อุปสรรคการทำงานโดยสามารถตอบสนององวัตถุประสงค์ขององค์กร
หรือความต้องการของตนเองได้พร้อมๆ กัน จึงทำให้อุปสรรคปรับตัวเองให้เข้ากับองค์กรได้สะดวกขึ้น

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร เมื่อฝ่ายบริหารเห็น
ความสำคัญของการจูงใจที่มีต่อองค์กร โดยส่วนรวมและต่อตนเองแล้ว ย่อมมีนโยบายด้านการจูงใจ
เพื่อควบคุมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการทุ่มเทความพยายาม
และความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

3.3 มีขวัญกำลังใจในการทำงาน บุคลากรที่ได้รับการจูงใจหรือมีแรงจูงใจ
โดยทั่วไป มักจะเห็นว่า งานที่ทำเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนต้องการ
ได้ และช่วยให้ตระหนักในคุณค่าของตนเองได้ เนื่องจากได้รับความสนใจ และการปฏิบัติจากฝ่าย
บริหาร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ กระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยาก
หลีกเลี่ยงงาน

จุมพล หนิมพานิช (2545: 42) กล่าวว่า การจงใจมีความสำคัญต่อองค์กร ต่อผู้บริหารหรือแม้แต่ตัวบุคลากรเอง ดังนี้

1. ความสำคัญของการจงใจต่อองค์กร

ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถเข้าร่วมทำงาน ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความสำคัญของการจงใจต่อผู้บริหาร

งานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือ การดำเนินการให้้องค์การทำหน้าที่อย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร การจงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับในอันที่จะชักจูงให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเทพความคิดจิตใจให้แก่องค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และช่วยขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงานและเอื้ออำนวยต่อการสั่งการหรืออำนวยความสะดวกด้วย

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และสุพิน เกษาคุปต์ (2551: 40) กล่าวว่า การจงใจเป็นหน้าที่ของผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้เป็นหัวหน้าทุกคน เพราะเป็นผู้บังคับบัญชา และเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความรู้เรื่องการจงใจสามารถช่วยนักบริหารได้ ดังนี้

1. ช่วยในการกำหนดนโยบายคำตอบแทนประเภทต่างๆ เพื่อสามารถดึงดูดใจคนที่มีความรู้ความสามารถตามที่องค์กรต้องการให้มาสมัครทำงาน และอยู่กับองค์กรตลอดไป

2. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึที่ดีต่อองค์กร และต่อฝ่ายบริหารทำให้เขาทั้งหลายตั้งใจทำงานเพื่อให้เกิดผลผลิตตามที่องค์กรกำหนดไว้ หรืออาจทำให้ได้ผลสัมฤทธิ์มากกว่าที่องค์กรคาดหวังไว้

3. ช่วยให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อฝ่ายบริหาร

4. ช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness)

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ซึ่งส่งผลต่อตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเองและต่อองค์กร โดยองค์กรใดที่มีบุคลากรซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้้องค์การนั้นๆ มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เพราะบุคลากรจะทุ่มเทพลังอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนั้น การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าเพราะการทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ดังนั้น

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างกระตือรือร้นและมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่

1.3 องค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจ

Gary Johns (1996: 159 อ้างถึงใน ปภาวดี ประจักษ์สุนันติ 2546: 7) อธิบายว่าแรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. ความพยายาม หมายถึง ความอดสาหะในงานของบุคคล ซึ่งย่อมแตกต่างกันไปในลักษณะงานแต่ละประเภท การแสดงออกซึ่งความอดสาหะของคณงานตัดเสื้อผ้าอาจหมายถึงการตั้งใจกับการตัดเย็บในโรงงาน โดยไม่ให้ผิดพลาด ขณะที่ความอดสาหะของนักวิจัยอาจหมายถึงการค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยไม่ต้องนั่งทำงานในสำนักงานตลอดเวลา ความอดสาหะทั้ง 2 กรณี นับได้ว่าเป็นความอดสาหะหรือความพยายามที่เหมาะสมกับงาน

2. ความมุ่งมั่น ลักษณะสำคัญประการที่ 2 ของการมีแรงจูงใจ ได้แก่ความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อในการทำงาน คณงานตัดเสื้อผ้าที่ทุ่มเทตั้งใจกับการตัดเย็บโดยไม่ผิดพลาดเป็นเวลา 2 ชั่วโมง ขณะที่หลังจากนั้นใช้เวลา 2 ชั่วโมง ให้หมดไปกับการพักผ่อนโดยไม่ใส่ใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายต่อให้แล้วเสร็จ ย่อมไม่ถือว่าเป็นผู้มีความมุ่งมั่นหรือมีแรงจูงใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นยังหมายถึงความไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน นักวิจัยที่อดสาหะพยายามในการค้นคว้าและมุ่งมั่นทำงานสัปดาห์ละ 6-7 วัน เพื่อให้งานแล้วเสร็จ ถือได้ว่าเป็นผู้มีความมุ่งมั่น แต่หากยุติหรือชะลองานวิจัยกลางคันเมื่อพบปัญหา ย่อมไม่ถือว่าเป็นผู้มีความมุ่งมั่นหรือมีแรงจูงใจ

3. การมีทิศทาง การมีความพยายามและความมุ่งมั่นเป็นลักษณะเชิงปริมาณในการทำงานของบุคคลเพราะอาจประเมินได้ด้วยตัวเลข เช่น จำนวนชั่วโมงหรือจำนวนชิ้น อย่างไรก็ตาม ที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า ได้แก่คุณภาพของงานนั้น ๆ และงานจะมีคุณภาพได้ย่อมต้องมีทิศทางแน่นอน ไม่สะเปะสะปะ ฉะนั้นจึงต้องพิจารณาด้วยว่า บุคคลได้ใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นอย่างมีทิศทางหรือไม่ หรือเขวออกนอกทิศทางที่ควรจะเป็น เพราะทิศทางในการทำงานของบุคคลควรเป็นทิศทางที่สอดคล้องกับทิศทางที่องค์กรกำหนด

4. การมีเป้าหมาย พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจคือพฤติกรรมในทิศทางที่มุ่งสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะเมื่อกล่าวถึงการจูงใจบุคลากรในองค์กร ย่อมมีสมมติฐานว่า บุคลากรที่ได้รับการจูงใจจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องหรือส่งเสริมความสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในที่นี้เป้าหมายของบุคคลอาจรวมถึงการได้มีโอกาสตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (productivity) การทำยอดตามเป้า หรือการมาทำงานตามเวลาที่กำหนด อย่างไรก็ตาม บุคลากรอาจเกิดแรงจูงใจที่จะแสดงออกซึ่งเป้าหมายที่ตรงข้ามกับเป้าหมายขององค์กร เช่น ขาดงานบ่อย เนื่อง

งาน หรือไม่สนใจการปฏิบัติงาน ซึ่งหากเป็นดั่งนั้นย่อมหมายความว่า เขาได้ใช้ความพยายามอย่าง มุ่งมั่นไปในทิศทางที่ไม่เอื้อต่อการสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร จึงไม่อาจนับได้ว่ามี แรงจูงใจในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2543: 291) กล่าวว่า คำว่า แรงจูงใจ ไม่อาจจะให้ความหมายได้ ง่าย แต่กระนั้นมุมมองขององค์กร เมื่อเราพูดถึงบุคคลที่ถูกจูงใจแล้ว โดยปกติเราจะหมายความว่า บุคคลนั้นทำงาน “หนัก” โดยทั่วไปแล้วแรงจูงใจในการทำงานจะมีคุณลักษณะพื้นฐานอยู่ 3 อย่าง คือ

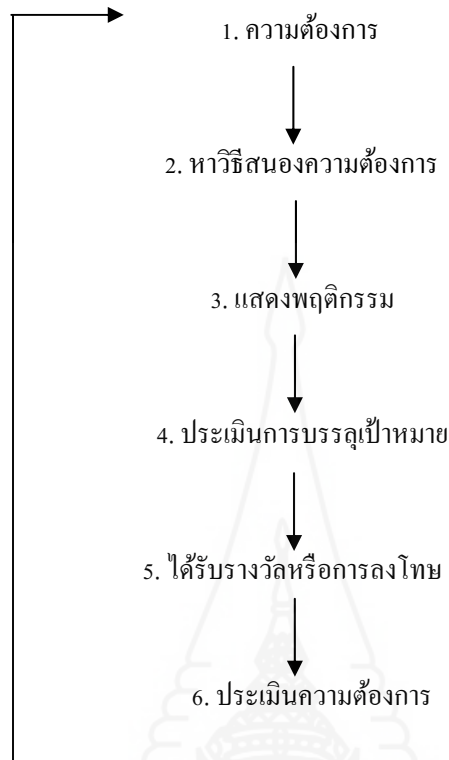
1. ความพยายาม คือ ความเข้มแข็งของพฤติกรรมของบุคคลหรือความมากน้อย ของความพยายามที่บุคคลใช้กับงาน จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่แตกต่างกันของงานที่ไม่เหมือนกัน

2. ความไม่หยุดยั้ง คือ ความไม่หยุดยั้งที่บุคคลแสดงออกภายในการใช้ความ พยายามกับงานของพวกเขา

3. ทิศทาง ความพยายามและความไม่หยุดยั้งซึ่งจะอ้างถึงปริมาณของงานส่วน ใหญ่ที่บุคคลได้สร้างขึ้นมา สิ่งที่สำคัญเท่าเทียมกัน คือ คุณภาพของงานของบุคคล ดังนั้น คุณลักษณะอย่างี่สามของแรงจูงใจในการทำงานจะหมายถึง ทิศทางของพฤติกรรมของบุคคล การ สันนิษฐานว่าบุคคลที่ถูกจูงใจกระทำเพื่อที่จะเพิ่มเป้าหมายขององค์กรให้สูงขึ้น เราอาจตระหนักว่า บุคคลสามารถถูกจูงใจให้ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมหลายอย่างี่ขัดกันกับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น เรา สามารถให้คำนิยามแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นความพยายามอย่างไม่ลดละที่มุ่งสู่เป้าหมาย เป้าหมายจะมีทั้งประสิทธิภาพหรืองานที่สร้างสรรค์ แต่กระนั้น เป้าหมายบางอย่างอาจจะไม่เป็น ผลลัพธ์ที่ดีองค์กร โดยส่วนร่วม พนักงานอาจจะถูกจูงใจให้ขาดงาน นัดหยุดงาน หรือวินาศกรรม ภายในกรณีเหล่านี้ พวกเขาจะถูกโน้มน้าวนำความพยายามที่ไม่ลดละของพวกเขาไปตามทิศทางที่ เป็นผลเสียต่อองค์กร

1.4 กระบวนการของการจูงใจ

กระบวนการจูงใจ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลจะเกิดแรงจูงใจ ซึ่ง ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนสำคัญ (ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ 2546: 11-12) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการงูใจ

จากภาพที่ 2.1 อธิบายได้ดังนี้

1. บุคคลมีความต้องการ บุคคลจะกำหนดความต้องการของตนในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ว่ายังมีความต้องการใดที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง หรือได้รับการตอบสนองอย่างไม่เพียงพอ อาจเป็นความต้องการทางกาย เช่น เสื้อผ้า อาหาร ที่อยู่อาศัย หรืออาจเป็นความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการให้คนอื่นยอมรับ หรืออาจเป็นความต้องการความมีชื่อเสียง เช่น ประสบความสำเร็จในการแข่งขัน

2. บุคคลหาวิธีสนองความต้องการ ความต้องการในขั้นที่ 1 จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสวงหาวิธีสนองความต้องการ โดยพิจารณาว่าความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับการตอบสนองอย่างไม่เพียงพอ นั้น จะสามารถมีวิธีการใดหรือจะอย่างไรให้ได้รับการตอบสนอง เพราะถ้าไม่เช่นนั้น บุคคลจะเกิดความรู้สึกเครียดหรือเกิดความรู้สึกกดดัน อาจระวนระวาย ไม่มีความสุขในการทำงาน

3. การแสดงออกซึ่งพฤติกรรม คือการที่บุคคลเลือกแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มุ่งสู่การตอบสนองความต้องการหรือคือพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย บุคคลจะพิจารณาว่าเป้าหมายใดสนอง

ความต้องการได้มากกว่า ก็จะจัดทิศทางของตนสู่เป้าหมายนั้น เกิดแรงผลักดันที่จะดำเนินการให้เป้าหมายบรรลุผล

4. การประเมินการบรรลุเป้าหมาย บุคคลจะประเมินว่าพฤติกรรมที่แสดงออกตามทิศทางที่กำหนดนั้น ทำให้เขาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้หรือไม่ หรือประสบความสำเร็จในระดับใด

5. การได้รับรางวัลหรือลงโทษ คือการที่บุคคลได้รับรางวัลหรือการลงโทษจากการแสดงซึ่งพฤติกรรมสิ่งที่เขาได้รับในขั้นตอนนี้เป็นข้อมูลย้อนกลับที่บ่งบอกว่า พฤติกรรมที่แสดงออกของเขามีความเหมาะสมหรือไม่

6. การประเมินความต้องการ บุคคลจะประเมินความต้องการของตนใหม่ โดยพิจารณาจากสิ่งที่ได้รับซึ่งอาจเป็นรางวัลหรือการลงโทษ เพื่อกำหนดความต้องการของตนในขั้นที่ 1 ใหม่อีก

ขั้นตอนทั้ง 6 จะหมุนเวียนต่อเนื่องไม่มีสิ้นสุด โดยบุคคลจะมีความต้องการต่อไปอีก ซึ่งอาจเหมือนเดิมหรือแตกต่างจากเดิม เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องทำความเข้าใจและตอบสนองด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจและพร้อมจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมใหม่ในทิศทางที่องค์กรต้องการ

1.5 ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

อารี พันธุ์ณี และสุพิร์ ลิมไทย (2541: 107-108) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน เป็นสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง

1.1 ความต้องการ (need) เนื่องจากทุกคนมีความต้องการอยู่ภายใน อันทำให้เกิดแรงขับและแรงขับนี้ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ทักษะคติ (attitude) คือ ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

1.3 ความสนใจพิเศษ (special interest) การมีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ จัดเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่สิ่งนั้นมากกว่าปกติ

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นสภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นพฤติกรรมจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนมีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิด
พฤติกรรมนั้น

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะ จูงใจให้เกิด
พฤติกรรมได้

2.4 เครื่องล่อใจอื่นๆ ที่ก่อเกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้น

สมยศ นาวิการ (2543: 290) แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็นแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) และแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) โดยอธิบายว่า ภายใต้มุมมองบาง มุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายนอกในสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับบัญชา อย่างใกล้ชิดหรือรายได้ ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยตัวเองโดย ปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านี้ บุคคลอาจจะรำลึกงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นเพียงเพื่อ อยากจะทำงานเท่านั้น และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น

แรงจูงใจจากภายในจะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงาน และโดยปกติจะถูกประยุกต์ใช้ด้วยตัวเอง ความรู้สึกทางความสำเร็จ ความท้าทายและความสามารถ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะเป็นตัวอย่างของสิ่งจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอกจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของงาน รายได้ สวัสดิการ และ นโยบายบริษัท เป็นตัวอย่างของสิ่งจูงใจภายนอก

ราณี อธิษัชกุล (2550: 6) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

1. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) หมายถึง รางวัลตอบแทนที่องค์กร จัดให้ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์และบริการ เงินรางวัล โบนัส สภาพแวดล้อมที่ดีในการ ทำงาน ความมั่นคงในงาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น รางวัลตอบแทนเหล่านี้มักได้รับตามระดับใน องค์กร

2. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) หมายถึงรางวัลตอบแทนทางจิตวิทยาที่ เป็นความรู้สึกภายในจิตใจเมื่อสามารถทำงานได้ผลดี เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย โอกาสแสดง ความสามารถในการทำงาน ความท้าทายของงานหากทำสำเร็จ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การ ได้รับการดูแลเป็นอย่างดีในที่ทำงาน เป็นต้น การจูงใจภายในนี้จะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

1.6 การจูงใจกับความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงาน

เยาวภา สถาวรวิวัฒน์ (2546 :26-27) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่ดึงดูดให้บุคคลทำงานให้ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นการจูงใจในการสร้างสรรค์ ซึ่งได้แก่

1. เงิน ค่าจ้าง เงินเดือน และเงินพิเศษอื่น ๆ ที่เหมาะสม เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

2. ความมั่นคงในการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ เพราะบุคคลต้องการหลักประกันสำหรับชีวิตและครอบครัว
3. คำสรรเสริญและการยกย่องที่จริงใจเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น
4. การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ
5. การแข่งขัน เป็นสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่องค์กรปรารถนาได้เป็นอย่างดี อาจเป็นการแข่งขันกับตนเองหรือเพื่อนร่วมงาน
6. การเข้าไปมีส่วนร่วมให้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมหรือโอกาสแสดงความคิดเห็น

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierachy of Needs) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากที่สุดและถูกนำมาอ้างถึงมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ Abraham H. Maslow ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และ Maslow ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง

กาญจนา วสุสิริกุล (2540: 17-19) อธิบายว่า Maslow ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 7 ชั้น ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ 4) ความต้องการที่จะยอมรับและได้รับการยกย่อง 5) ความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเองหรือการรู้จักตนเอง 6) ความต้องการที่จะรู้และที่จะเข้าใจ 7) ความต้องการทางด้านสุนทรียะ อย่างไรก็ตาม แม้ Maslow จะเสนอความต้องการไว้ 7 ชั้น แต่เวลากล่าวโดยทั่วไป จะกล่าวเพียง 5 ชั้น เท่านั้น คือ กล่าวถึงชั้น "การรู้จักตนเองตามสภาพ" หรือ "ตระหนักในความสามารถของตนเอง" ทั้งนี้เพราะถ้าพัฒนาขึ้นมาถึงขั้นที่ 5 ก็จะมีความต้องการหรือพัฒนาขึ้นไปสู่ขั้นที่ 6 และ 7 ได้เอง เพราะทั้งสองขั้นสุดท้ายเป็นคุณสมบัติของขั้นที่ 5

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนต่อเมื่อ

ความต้องการของตนยังไม่ได้รับการตอบสนอง Maslow ซึ่งให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในสภาวะการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคม และความมีชื่อเสียงแล้ว บุคคลนั้นจะมีความต้องการในเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งใด ๆ

2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น และเมื่อพิจารณาจากทฤษฎีของฝ่ายบริหารแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัยจะหมายถึงการให้ความแน่นอน หรือการประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความต้องการมั่นคงทางด้านการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (love and belonging needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ตามปกติคนมีนิสัยอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการด้านนี้จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับและได้รับการยกย่อง (esteem needs) ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะได้ตระหนักในความสามารถของตนเอง หรือการรู้จักตนเอง (self-actualization) ความต้องการประเภทนี้ เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากจะได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ความต้องการชนิดนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่เขาได้รับในขั้นต้น ๆ ที่ผ่านมา ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสุดยอดของมนุษย์ที่มีน้อยคนจะบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ไปได้

จากทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) อาจสรุปได้ว่าการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้คือการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์นั่นเอง ซึ่งในที่นี้อาจแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพของคน เป็นความต้องการสิ่งจำเป็นต่อชีวิต เพราะเมื่อขาดสิ่งเหล่านี้ อาจทำให้ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ นั่นคือ ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัยและความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ในด้านความต้องการทางร่างกายนั้น องค์กรอาจจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน เช่น ด้านที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล หรือค่าอาหาร เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การจูงใจด้วยการดูแลด้านความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน หรือให้หลักประกันในการทำงานที่มั่นคง ก็จะเป็นการสนองความต้องการทางด้านความ

มั่นคง ส่วนความต้องการในด้านความรักและความเป็นเจ้าของนั้น องค์กรควรส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานเองและผู้บังคับบัญชาให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่ง ของสังคมในองค์กร เช่น จัดกลุ่มทำโครงการพิเศษ หรือกลุ่มจัดกิจกรรม เช่น กีฬาภายใน เป็นต้น

2. แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการเจริญเติบโตของคน เป็นความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับนับถือและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ให้รู้สึกว่าตนเองได้เจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น ในการสร้างแรงจูงใจในส่วนนี้องค์กรควรตอบสนองความต้องการ โดยส่งเสริมให้มีการประกาศผลงานที่ดีของพนักงาน หรือยกย่องพนักงานที่กระทำคุณงามความดีหรือมีผลงานดีเด่น เพื่อสนองความต้องการที่จะได้รับการยอมรับหรือยกย่อง รวมทั้งสนองความต้องการที่จะได้ตระหนักในความสามารถของตนเอง หรือการรู้จักตนเอง โดยเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาทักษะและความสามารถของตนโดยจัดงานที่เหมาะสม จัดให้มีการอบรม ประชุมสัมมนา หรือให้ทุนการศึกษาต่อเพื่อให้พนักงานนำความรู้มาพัฒนาให้งานเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตัวพนักงานเองด้วย

2.2 ทฤษฎีจูงใจในการบริหารของแม็กเกรเกอร์ (McGregor)

สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (2548: 34-35) กล่าวถึง ทฤษฎีจูงใจของแม็กเกรเกอร์ว่า ธรรมชาติของมนุษย์ตามแนวทฤษฎีเอ็กซ์ (theory x) และทฤษฎีวาย (theory y) ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีเอ็กซ์ (theory x) เชื่อว่ามนุษย์มีลักษณะ ดังนี้

1.1 มนุษย์มีความเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน มักจะหลบเลี่ยงการทำงานเมื่อมีโอกาส ดังนั้นจึงต้องจูงใจด้วยการบังคับควบคุม ลงโทษ ชู่อให้เกิดความเกรงกลัว

1.2 มนุษย์จะชอบเป็นผู้ตาม ชอบรับคำสั่งจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน

1.3 มนุษย์จะให้ความสำคัญกับตนเองเท่านั้น ไม่สนใจความต้องการของผู้อื่น

1.4 มนุษย์มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

1.5 คนจะทำงานตามที่ได้รับคำสั่งเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่กระตือรือร้นหรือทะเยอทะยานและต้องการความมั่นคงปลอดภัย

1.6 จูงใจได้โดยสนองความต้องการในระดับต้น คือ เงิน และความมั่นคงปลอดภัยเท่านั้นก็เพียงพอแล้ว

2. ทฤษฎีวาย (theory y) เชื่อว่ามนุษย์มีลักษณะ ดังนี้

2.1 มนุษย์มีความรักงาน จะทำงานด้วยความสุข การใช้ร่างกายและสมองในการทำงาน ก็อาจทำให้เกิดความเพลิดเพลินหรือพึงพอใจได้ เช่นเดียวกับการเล่นหรือการพักผ่อน

ไม่ใช่จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายแต่อย่างเดียวและถ้ายังงานนั้น ได้ถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสมจะเป็นสิ่งจูงใจให้คนเต็มใจทำงานขึ้นก็ได้

2.2 มนุษย์จะมีการควบคุมตนเองในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารงานด้วยวิธีบังคับ ลงโทษ ข่มขู่ ไม่ใช่วิธีที่ถูกต้องเพราะคนต้องการรับผิดชอบในงานที่ทำ และสามารถควบคุมตนเองได้ ภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสมและถ้าปล่อยให้ทำงานโดยอิสระ จะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3 คนเรามีได้จูงใจได้ด้วยเงินเสมอไปแต่อย่างเดียว แต่จะเต็มใจทำงานหรือจูงใจได้ด้วยการตอบสนองความต้องการของเขาด้วยสังคม การยอมรับนับถือและความสมหวังในชีวิต

2.4 มนุษย์จะมีความสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะการทำงาน ตลอดจนความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.5 มนุษย์ปรารถนาความก้าวหน้า มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานและพร้อมที่จะรับผิดชอบเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นองค์การหรือฝ่ายบริหารควรช่วยกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงคุณสมบัติที่เขามีอยู่และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถนั้นและพยายามทำให้ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation)

ขงยุทธ เกษสาคร (2544: 143-145) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก ว่า ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมี 2 ประเภทดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้นจิตใจหรือปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จหรือความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จสิ่งจำเป็นก็คืองานนั้นเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่งคือระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถในการที่จะทำงานนั้น

1.2 ความก้าวหน้า (advancement) แต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

1.3 การยอมรับนับถือ (esteemed) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) เมื่อบุคคลนั้นได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานจะช่วยทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการมีโอกาสที่จะรับผิดชอบถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมจากภายนอกก็ลดลง

1.5 ลักษณะของงาน (the work itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับว่าได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติจะต้องท้าทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจและสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2. ปัจจัยป้องกันรักษาหรือปัจจัยสุขวิทยา (hygiene factors) บางครั้งอาจใช้คำว่า ปัจจัยการธำรงรักษา (maintenance) เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยกระตุ้นจิตใจ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (salary) หรือค่าตอบแทน (compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบของค่าจ้าง (wages) เงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้า (possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีชั้นยศสูงขึ้นหรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ (interpersonal relationship) หมายถึง การปะทะสังสรรค์กับบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2.4 สถานภาพ (status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาคนอื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้น ๆ อยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์การ

2.5 การนิเทศ (supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม

2.6 นโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดการจัดทำลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณที่ได้รับมอบหมายหรือความสะดวกสบายในการทำงานรวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.8 สภาพความเป็นอยู่ (person life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ทำงานซึ่งทำบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตนาที่ดีต่องาน

2.9 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้งานทำในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

2.4 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Needs Theory)

ราณี อิศัยกุล (2548: 194) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ว่า ทฤษฎีความต้องการของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ที่เรียกว่า E.R.G (existence-relatedness- growth theory) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับการปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต้นของมาสโลว์ ย่อโดย E

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R

3. ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย G

2.5 ทฤษฎีความคาดหวังของวูรัม (Victor Vroom's Expectancy Theory)

ยงยุทธ เกษสาคร (2544: 158-159) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของวูรัมว่า ความคาดหวังของบุคคลนั้นเป็นแรงกระตุ้นภายในของบุคคลที่ทำให้บุคคลพยายามที่จะทำในสิ่งที่ทำให้ตนเองได้รับความสำเร็จสมหวังตามที่ต้องการ ความคาดหวังเปรียบเสมือนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ต้องการที่จะตอบสนองความคาดหวังของตนเองโดยต้องคำนึงถึงประสภค์ประกอบที่มีอยู่ 2 ประการดังนี้

1. สิ่งที่กำหนดในการปฏิบัติงาน (determinant of performance) ทฤษฎีความคาดหวังมีสมมติฐานของสิ่งที่กำหนดการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป มีสิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณา คือ

1.1 ระดับแรงจูงใจ (level of motivation) บุคคลมีระดับแรงจูงใจที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีระดับแรงจูงใจมากย่อมปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในระดับน้อยหรือระดับต่ำ

1.2 ความสามารถและบุคลิกภาพ (ability and personality) การปฏิบัติงานนั้นความสามารถและบุคลิกภาพของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าหากบุคคลไม่มีความสามารถในการทำงานและมีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมกับงานนั้นแล้ว บุคคลย่อมที่จะไม่ประสบความสำเร็จจากการทำงาน

1.3 การรับรู้บทบาท (role perception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นตนเองกำลังทำอะไรอยู่ มีความเข้าใจต่องานมากน้อยเพียงใด การทำงานต้องทำอะไร ถ้าหากว่าบุคคลมีการรับรู้บทบาทของตนเป็นอย่างดี การปฏิบัติงานก็จะบังเกิดการจูงใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การกำหนดสิ่งจูงใจ (determinant of motivation) นักทฤษฎีความคาดหวังได้ให้ความสำคัญต่อการจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการจูงใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานหรือความพยายามในการทำงาน ความคาดหวังเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนในอนาคตและได้กำหนดคุณค่าผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับว่าให้ผลตอบแทนคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด

2.6 ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ (B.F. Skinner's Reinforcement Theory)

เกรียงศักดิ์ เขียวขำ (2543: 344-345) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ ไว้ดังนี้

สกินเนอร์และผู้ร่วมงานได้ศึกษาถึงการทำงานที่ดีที่ควรยกย่อง โดยวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานเพื่อพิจารณาสาเหตุและกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง เพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เป้าหมายการมีส่วนร่วมของแรงงานและการช่วยเหลือ ตลอดจนการปรับปรุงการทำงาน การป้องกันอย่างรวดเร็วยุทธ์ของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและรางวัลจากการยอมรับ ตลอดจนการยกย่องบุคคลที่ทำดี

ทฤษฎีของสกินเนอร์เน้นย้ำแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรมและเป็นเทคนิคในการเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกเปลี่ยนไปเนื่องจากแรงจูงใจ เทคนิคนี้สามารถทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมซ้ำหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอื่น วิธีการเสริมแรงตามทฤษฎีของสกินเนอร์ทำได้ 4 วิธี คือ

1. การเสริมแรงทางบวก (positive reinforcement) หมายถึง การบริหารรางวัลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้นด้วยการให้รางวัลพิเศษสำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การสรรเสริญพนักงานเมื่อ

ทำงานเสร็จตามกำหนด เมื่อพนักงานได้รับการชมเชยถือว่าเป็นการกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จของการทำงานในอนาคต

2. การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหา (avoidance learning) หรือการเสริมแรงด้านลบ (negative reinforcement) หมายถึง การจัดลำดับเหตุการณ์หรือปัญหาที่ไม่น่าพึงพอใจ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพราะพนักงานสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ที่ทำงานอื่นเนื่องจากกลัวผลร้ายที่จะได้รับ เช่น หัวหน้าสั่งพนักงานว่าอย่าทำงานล่าช้า การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหาเกิดจากบุคคลต้องการหลีกเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ จึงมีพฤติกรรมที่ไม่ทำให้เกิดผลลัพธ์นั้น

3. การยับยั้งพฤติกรรม (extinction) หมายถึง การเลิกให้รางวัลเพื่อจุดมุ่งหมายในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นการลดพฤติกรรมที่มีผลด้านบวก เป็นการระงับพฤติกรรมบางอย่างโดยการลดการเสริมแรง เช่น ผู้บริหารต้องการให้พนักงานทำงานล่วงเวลาน้อยลงโดยการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะเลิกขอบonusพนักงานที่ทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันสุดสัปดาห์พนักงานจะไม่ได้รับการกระตุ้นให้มีพฤติกรรมต่อเนื่อง

4. การลงโทษ (punishment) หมายถึง การปรับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องภายใต้เงื่อนไขที่ว่าทำให้ผลลัพธ์ที่เป็นลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรม เป็นการลบพฤติกรรมเนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ เช่น การกล่าวตักเตือน การลดอำนาจหน้าที่ เป็นต้น

3. ข้อมูลพื้นฐานของเขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน

3.1 ความเป็นมาของกรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 10 (ฉบับพิเศษ) เล่มที่ 79 ตอนที่ 89 พ.ศ.2505 โดยแยกจากส่วนพัฒนาการท้องถิ่น กรมมหาดไทย นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2505 ซึ่งได้โอนกิจการบริหารของส่วนพัฒนาการท้องถิ่นของกรมมหาดไทย(เดิม) เป็นกิจการบริหารของกรมการพัฒนาชุมชน ส่วนกิจการบริหารกรมมหาดไทยได้โอนเป็นกิจการบริหารของกรมการปกครอง ตามพระราชบัญญัติการโอนกิจการบริหารของกระทรวงมหาดไทย ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ.2505 เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชนบทอย่างต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลา 46 ปี ด้วยวิธีการส่งเสริม สนับสนุนและสร้างโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมและเรียนรู้ร่วมกันในการจัดการการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น มีทัศนคติที่ดี ในการร่วมมือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รู้จักสิทธิ หน้าที่ และปกครองตนเองได้ตามวิถีทางในระบอบประชาธิปไตย ช่วงเวลาที่ผ่านมามีกรมการพัฒนาชุมชนได้ทุ่มเทกำลังเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ทั้งในด้านการบริหาร

จัดการชุมชน เศรษฐกิจชุมชน และสารสนเทศชุมชน เพื่อให้เป็นฐานรากที่เข้มแข็ง มีความพร้อมในการพัฒนาสังคม และประเทศ มีพัฒนาการเป็นข้าราชการหลัก ทำงานร่วมกับประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เพื่อสร้างพลังชุมชน และใช้พลังชุมชน ในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

กฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 กำหนดให้กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มั่นคงและมีเสถียรภาพสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยมีอำนาจหน้าที่

1. กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการพัฒนาชุมชนระดับชาติ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ เอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชน ได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสามารถและความเข้มแข็งของชุมชน

2. จัดทำและพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินความก้าวหน้าและมาตรฐานการพัฒนาของชุมชน

3. พัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การอาชีพ การออม และการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน

4. สนับสนุนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศชุมชน ส่งเสริมการใช้ประโยชน์และการใช้บริการข้อมูลสารสนเทศชุมชน เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้ในงานพัฒนาชุมชน และการจัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน

6. ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

7. ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 ให้แบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน ดังนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง แบ่งออกเป็น 1. สำนักส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิสาหกิจชุมชน 2. สำนักพัฒนาทุนและองค์การการเงินชุมชน 3. สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน 4. สถาบันการพัฒนาชุมชน 5. ศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน 6. สำนักงานเลขานุการกรม 7. กองการเจ้าหน้าที่ 8. กองคลัง 9. กองแผนงาน และหน่วยงานสังกัดกรมขึ้นตรงต่ออธิบดี 1. กลุ่มตรวจสอบภายใน 2. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค แบ่งออกเป็น 1. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด 77 จังหวัด 2. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 988 อำเภอ มีภารกิจในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการกำหนดนโยบาย แนวทาง แผนและมาตรการในการพัฒนาชุมชน ตลอดจนฝึกอบรมและพัฒนาผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน เพื่อเสริมสร้างสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนฐานราก โดยมีสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเป็นหน่วยงานหลักทำหน้าที่ขับเคลื่อนการทำงานในระดับพื้นที่ให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผล และมีหน่วยสนับสนุนเชิงนโยบายระดับภูมิภาค ได้แก่ “เขตตรวจราชการ” ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนการทำงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและอำเภอ ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย และในด้านวิชาการภายใต้การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการแปลงแผนหรือนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน รวมไปถึงจัดให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้การตรวจราชการเป็นมาตรการสำคัญประการหนึ่ง ในการบริหารราชการแผ่นดินที่จะทำให้ราชการหรือการจัดการจัดการกิจของหน่วยงานภาครัฐ เป็นไปตามเป้าหมายและแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อันเกิดจากการดำเนินงานดังกล่าว เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน สมควรปรับปรุงระเบียบกรมการพัฒนาชุมชนว่าด้วยการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้การตรวจราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในการปฏิบัติราชการหรือการจัดการกิจยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (กรมการพัฒนาชุมชน : 2554)

3.2 เขตตรวจตรวจราชการ ที่ 4

เขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน มีเขตพื้นที่รับผิดชอบในการพัฒนา 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบในเขตพื้นที่ให้บริการตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด เกี่ยวกับการให้ความรู้การพัฒนาชุมชนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพื้นที่แก่ข้าราชการในส่วนภูมิภาค ผู้นำชุมชน ผู้บริหาร และข้าราชการท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน โดยให้มีผู้ตรวจราชการกรมรับผิดชอบเขตตรวจราชการตามที่อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนกำหนด และได้จัดตั้งสำนักตรวจราชการ เพื่อเป็นสถานที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคของผู้ตรวจราชการกรม

3.3 วัตถุประสงค์และขอบเขตการตรวจราชการ

การตรวจราชการ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

3.3.1 เพื่อชี้แจง แนะนำ หรือทำความเข้าใจกับหน่วยงานและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับแนวทางและการปฏิบัติงาน หรือการจัดทำภารกิจตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล และยุทธศาสตร์หรือแผนต่าง ๆ ของชาติ กระทรวงมหาดไทยและกรมการพัฒนาชุมชน

3.3.2 เพื่อตรวจติดตามว่าหน่วยงานได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติคณะรัฐมนตรีและคำสั่งที่เกี่ยวข้องและเป็นไปตามความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนหรือยุทธศาสตร์ที่กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ชาติหรือวาระแห่งชาติ ยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย และยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการกรมการพัฒนาชุมชนหรือไม่

3.3.3 เพื่อติดตามความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานหรือการจัดทำภารกิจของหน่วยงาน

3.3.4 เพื่อสับตรับฟังทุกข์สุข ความคิดเห็น และความต้องการของเจ้าหน้าที่และประชาชน

3.3.5 เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง สืบสวนสอบสวน หรือสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานการณ์ในพื้นที่ สำหรับนำไปประกอบการเสนอแนะ ปรับปรุง แก้ไข

3.3.6 เพื่อศึกษา ประมวล วิเคราะห์ ประเมินผล และเสนอแนะต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน หรือปลัดกระทรวงมหาดไทย หรือรองปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ ที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี เพื่อทราบ พิจารณาหรือวินิจฉัยสั่งการในอันที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ รวมทั้งเสนอความคิดเห็นประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.3.7 ผู้ตรวจราชการกรม รับผิดชอบและมีอำนาจและหน้าที่ในการตรวจราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ เฉพาะในเขตอำนาจและหน้าที่ของกรมการพัฒนาชุมชน ในฐานะผู้สอดส่องดูแลแทนอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน หรือที่อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนมอบหมาย

3.4 อำนาจและหน้าที่ของผู้ตรวจราชการกรม มีดังต่อไปนี้

3.4.1 ตรวจติดตามความก้าวหน้าความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และรับทราบข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการ แผนงาน งาน และ

โครงการ รวมทั้งผลกระทบ อันจะพึงมี และตรวจสอบคุณภาพงานและการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน และ เจ้าหน้าที่ ตลอดจนเรียกประชุมเจ้าหน้าที่เพื่อชี้แจง แนะนำ หรือหารือร่วมกัน

3.4.2 สั่งการเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้รับการตรวจปฏิบัติ หรือคเว้นการปฏิบัติในเรื่องใด ๆ ในระหว่างการตรวจราชการไว้ก่อน หากเห็นว่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ หรือประโยชน์ของประชาชนอย่างร้ายแรง และเมื่อผู้ตรวจราชการกรมได้สั่งการดังกล่าวแล้ว ให้รายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบ

ในกรณีผู้รับการตรวจไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่งได้ ให้ผู้รับการตรวจชี้แจงข้อขัดข้อง พร้อมเหตุผลให้ผู้ตรวจราชการกรมทราบ และให้ผู้ตรวจราชการกรมรายงานผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

3.4.3 สั่งให้หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ให้ถ้อยคำ หรือส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณา

3.4.4 สอบข้อเท็จจริง สืบสวนสอบสวน หรือสดับรับฟังเหตุการณ์ เมื่อได้รับคำสั่งหรือการร้องเรียน หรือเมื่อมีเหตุอันสมควร โดยประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

3.4.5 ตรวจเยี่ยม สดับรับฟังทุกข์สุข และความคิดเห็น ตลอดจนให้คำแนะนำชี้แจงทำความเข้าใจ และให้ความร่วมมือ ให้กำลังใจ และบำรุงขวัญ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

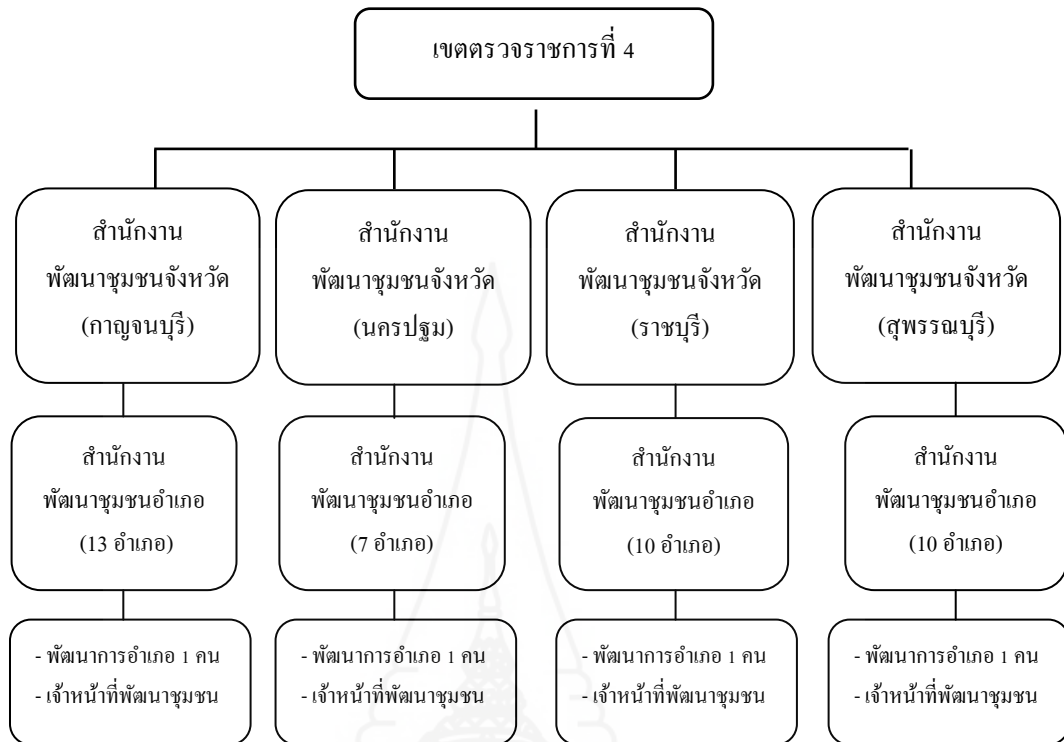
3.4.6 ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการตรวจ พร้อมทั้งเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.4.7 ศึกษา วิเคราะห์ ประมวล สรุป และเสนอแนะต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนเพื่อทราบ เพื่อพิจารณา หรือวินิจฉัยสั่งการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการ

3.4.8 ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (กรมการพัฒนาชุมชน : 2552)

3.5 โครงสร้าง

โครงสร้างของเขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน มีเขตพื้นที่รับผิดชอบในการพัฒนา 4 จังหวัด ประกอบด้วย กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี และสุพรรณบุรี



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของเขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน

3.6 อัตรากำลัง

ตามกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชน ได้กำหนดตำแหน่งบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 ปี 2554 โดยแสดงไว้ในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 อัตรากำลังบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน

ตำแหน่ง	จำนวนคน
1. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน	2
2. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ชำนาญงาน	27
3. นักวิชาการพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	74
4. นักวิชาการพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	185
รวม	288

3.7 บทบาทของพัฒนากรสังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน

พัฒนากรเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนและเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน อยู่ในฐานะผู้ทำงานร่วมกับประชาชนระดับตำบล หมู่บ้าน และชุมชน แม้จะมีสำนักงานอยู่ที่อำเภอแต่พื้นที่ปฏิบัติงาน ประชาชนเป้าหมายของการทำงานนั้น อยู่ในตำบล หมู่บ้านและชุมชน และเป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการพัฒนาชุมชน กล่าวคือ เป็นผู้เปิดโอกาสและ ผู้ส่งเสริมให้ประชาชนร่วมกันสร้างกระบวนการพัฒนาชุมชนขึ้นด้วยความเข้าใจ เข้าถึง และเห็นแก่ประโยชน์สุขของประชาชนส่วนรวม

3.7.1 พัฒนาการมีหน้าที่พื้นฐานสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- 1) หน้าที่เชิงกระบวนการ พัฒนาการมีหน้าที่ พัฒนาความคิดและจิตใจของประชาชนให้คิดชอบ-พูดชอบ-ทำชอบ
- 2) หน้าที่เชิงสัมพันธภาพ พัฒนาการมีหน้าที่พัฒนากลุ่มองค์กร และเครือข่ายให้สามัคคี-มีพลัง-ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 3) หน้าที่เชิงการงาน พัฒนาการมีหน้าที่ พัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงานทำ นำพาครอบครัวเป็นสุข และชุมชนมีการเรียนรู้ มีภูมิคุ้มกันทางสังคม มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีระบบการจัดการความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น (กรมการพัฒนาชุมชน : 2550)

กรมการพัฒนาชุมชน ได้กำหนดภารกิจหน้าที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอให้เป็นไปตามนโยบายของอำเภอ จังหวัด กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล โดยให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำในการส่งเสริมศักยภาพของผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนในการบริหารจัดการชุมชน การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจในระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน ประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร องค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน จัดทำศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน รวบรวมและจัดทำแผนงานและโครงการของอำเภอ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้บริการองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน ในการบริหารและดำเนินงานเกี่ยวกับระบบข้อมูลและแผนงานและโครงการ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานงบประมาณการเงินและบัญชี งานประชาสัมพันธ์

และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย จากหน้าที่รับผิดชอบของสำนักงานพัฒนาชุมชน สามารถสรุปได้ว่างานที่พัฒนากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

3.7.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของพัฒนากร มีดังต่อไปนี้

1) ด้านการปฏิบัติงาน

(1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านการพัฒนาชุมชน เพื่อจัดทำแผนงาน สนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนในชุมชนประเภทต่าง ๆ รวมถึงแสวงหาและพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

(2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยด้านการพัฒนาชุมชน เพื่อกำหนดมาตรการและกลไกในการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการชุมชน ตลอดจนการพัฒนาและส่งเสริมความเข้มแข็ง สมดุลและมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชนระดับฐานราก รวมทั้งในการพัฒนารูปแบบ วิธีการพัฒนาชุมชนให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่

(3) ศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในงานพัฒนาชุมชน เพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

(4) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาชุมชน และระบบสารสนเทศชุมชน เพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน ตลอดจนแนวทางหรือวางแผนการพัฒนาในทุกระดับ

(5) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจชุมชน เพื่อสร้างความสมดุลในการพัฒนาชุมชน และความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชนระดับฐานราก นำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน

(6) กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ชี้วัดด้านการพัฒนาชุมชน เพื่อให้มีเกณฑ์วัดด้านการพัฒนาชุมชนที่ถูกต้องเหมาะสม ได้มาตรฐาน

(7) ส่งเสริมและดำเนินการด้านการจัดการความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน เพื่อสร้างและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของชุมชน

(8) ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนในชุมชนสามารถจัดทำแผนชุมชน รวมทั้งวิเคราะห์ ตัดสินใจ และดำเนินการร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาความต้องการของตนเอง และชุมชนได้ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ นอกจากจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าวข้างต้น ยังมีหน้าที่ดังนี้

(9) ส่งเสริมและพัฒนารูปแบบ วิธีการจัดเวทีประชาคม หรือเวทีชุมชน ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเอื้อให้ประชาชนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อันนำไปสู่การจัดทำแผนชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาความต้องการของชุมชน และพัฒนาเครือข่ายของชุมชนในทุกระดับ

(10) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาทักษะ และให้ความรู้ในการบริหารจัดการระบบข้อมูลแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน เครือข่ายขององค์กรชุมชน และภาคีการพัฒนา เพื่อให้การบริหารจัดการการเข้าถึงข้อมูล การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน และการจัดทำระบบสารสนเทศชุมชน รวมทั้งการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (กรมการพัฒนาชุมชน 2552)

2) ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

3) ด้านการประสาน

(1) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

(2) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ นอกจากจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าวข้างต้น ยังมีหน้าที่ดังนี้

(3) ให้ข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4) ด้านการบริการ

(1) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานหรือบุคคลที่สนใจ เพื่อให้ความรู้และให้บุคคลและหน่วยงานดังกล่าวสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม

(2) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคีการพัฒนา ประชาชน ผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน และชุมชน

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ นอกจากจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าวข้างต้น ยังมีหน้าที่ดังนี้

(3) เป็นวิทยากรกระบวนการให้ความรู้และการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน กลุ่มหรือองค์กรประชาชน เครือข่ายองค์กรประชาชน และชุมชน ตลอดจนภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชนระดับฐานรากตามหลักการพึ่งตนเองและหลักการมีส่วนร่วมของชุมชน

(4) กำหนดวิธีการ และออกแบบการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ในทุก ๆ ด้าน เช่น ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งทุน ข้อมูลสารสนเทศชุมชน ข้อมูลการพัฒนาอาชีพ ฯลฯ เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานภาคีการพัฒนา ประชาชน ผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กรประชาชน เครือข่ายองค์กรประชาชน และชุมชน (กรมการพัฒนาชุมชน : 2553)

3.7.3 ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติของพัฒนากร มีดังต่อไปนี้

ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด พัฒนาการจะเป็นหัวใจและกลไกการทำงานร่วมกับประชาชนในพื้นที่ เป็นเสมือนผู้จัดการพัฒนาที่ติดต่ออาชญาทางปัญญาและปลูกฝังจิตสำนึก อุดมการณ์ในการพัฒนา ต้องมีการประสานติดต่อกับภาคีการพัฒนาต่าง ๆ มากมายต้องใช้การสัมผัสคลุกคลีกับประชาชน ปลูกจิตสำนึกท้องถิ่น จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้จากหลายสาขาวิชา เช่น

1. มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
2. มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายรัฐธรรมนูญ ระเบียบข้าราชการพลเรือน

ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่

3. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม
4. มีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

ในหน้าที่และการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ

5. มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา สรุปเหตุผล การวิจัยและพัฒนา การพัฒนาแบบบูรณาการหรือองค์รวม การบริหารจัดการความรู้ทางวิชาการ ในลักษณะสหวิทยาทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม การประชาสัมพันธ์ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

6. มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด
7. มีความรู้ความสามารถในการติดต่อประสานงาน
8. มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารบุคคล
9. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
10. มีความสามารถในการจัดทำแผนงาน ควบคุมตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำและเสนอแนะวิธีการแก้ไขปรับปรุงปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ
11. มีความรู้ด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
12. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานสำหรับ นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ นอกจากจะมีความรู้ความสามารถดังกล่าวข้างต้นแล้วจะต้องมีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - 1) มีความสามารถในการบริหารงานและจัดระบบงาน
 - 2) มีความสามารถในการริเริ่ม ปรับปรุงนโยบาย แผนงาน รูปแบบ และวิธีการทำงานเฉพาะพื้นที่
 - 3) มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (กรมการ พัฒนาชุมชน :2550)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจฉริย์ เตโชพาร (2538) ได้ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของพัฒนากรในเขต ความรับผิดชอบของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า ประเด็น หัวข้อที่พัฒนากรมีความต้องการฝึกอบรมมาก คือ ประเด็นหัวข้อเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่พัฒนากร นโยบายการพัฒนาชุมชน การพัฒนาชนบทและการพัฒนาการเกษตร ระเบียบบริหารราชการ แผ่นดินและวินัยข้าราชการที่มีผลต่อการทำงานของพัฒนากร ความรู้อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนากร และความรู้และกิจกรรมเฉพาะด้านในงานพัฒนาชุมชน นอกจากนี้พัฒนากรกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ มีความต้องการฝึกอบรมโดยวิธีการการทัศนศึกษา และการบรรยายประกอบสื่อ ส่วนช่วงเวลาที่ ควรฝึกอบรมอยู่ระหว่างเดือนตุลาคม-ธันวาคม ด้านระยะเวลาของการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับหัวข้อวิชา โดยพัฒนากรกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการฝึกอบรมหัวข้อวิชาคอมพิวเตอร์สำหรับสำนักงาน จำนวนมากที่สุด ต้องการระยะเวลาในการฝึกอบรม 10 วัน ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ พัฒนากร เรียงลำดับดังนี้ นโยบายในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนมีเป้าหมายไม่ชัดเจน งบประมาณ ไม่เพียงพอกับการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน จำนวนพัฒนากรมีไม่เพียงพอกับจำนวน

พื้นที่ งานในหน้าที่ของพัฒนากรมีมาก และพัฒนากรส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องที่จะต้องนำไปปฏิบัติงาน

ถาวร เกียรติทับทิว และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2540) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของไทย ผลการศึกษาพบว่า (1) รูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการน้อยและปานกลาง รูปแบบภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมากและปานกลาง แบบเจ้าระเบียบมาก ปานกลาง และน้อย แบบนักพัฒนามากและปานกลาง แบบเผด็จการที่มีคุณพระมากและปานกลาง และแบบนักบริหารมากและปานกลาง มีผลต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ (2) ผู้บังคับบัญชาแบบให้ความสำคัญกับคนและงานมาก แบบให้ความสำคัญทั้งคนและงานปานกลาง แบบให้ความสำคัญกับงานน้อยแต่ให้ความสำคัญกับคนมาก และแบบให้ความสำคัญงานมากแต่ให้ความสำคัญกับคนน้อย ต่างมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการเช่นกัน (3) วุฒิภาวะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา และ (4) ปัญหาความต้องการต่าง ๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชามีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการใช้แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจำนวน 238 คน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลอยู่ในระดับมากจำนวน 10 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน และความมั่นคงในงาน ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 ปัจจัย ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือน

บุญเลิศ สิริภทรวณิช (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งทำการวัดปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ 10 ปัจจัย คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการในงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน โอกาสพัฒนาตนเอง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานและความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน และวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ 10 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอ สวัสดิการที่ยุติธรรม สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในอาชีพ สังคม

สัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร ซึ่งผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจพบว่า

1. บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในหน่วยงานราชการให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานเอกชน แต่ไม่มีความแตกต่างระหว่างการศึกษาให้มีความสำคัญด้านอื่น ๆ

2. มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการศึกษาให้มีความสำคัญต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ และระหว่างการศึกษาให้มีความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร

อัจฉรา จรุงวรรณะ (2542) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลสงขลา โดยทำการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจำนวน 214 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลประจำการมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งแบบกิจสัมพันธ์และแบบสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนสูงสุดคือประสานงาน คะแนนต่ำสุดคือการอำนวยความสะดวกและรายงาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนสูงสุดคือด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการทำงาน ต่ำสุดคือด้าน โอกาสความก้าวหน้า และยังพบว่าพฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ อายุและประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ตำแหน่งและวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน และสถานภาพสมรส การฝึกอบรมที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พรสวรรค์ ชุมพลสกุล (2543) ได้ศึกษาสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาราวิทยา โดยวัดระดับสิ่งจูงใจในการทำงานของครู ได้แก่ สวัสดิการในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรรณประภา วิทยากรณ์ (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองเภสัชกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จากบุคลากรกองเภสัชกรรม จำนวน 70 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกองเภสัชกรรมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจมากในด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจระดับปานกลางในด้านการยกย่อง นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า ภาระงาน การปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจน้อยในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยส่วนบุคคลหลักที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น เช่น การศึกษา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บุญเลิศ เกื้อนยืนยงค์ (2544) ได้ศึกษาสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญมากต่อปัจจัยเชิงจิตรวม 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพและด้านผลสำเร็จในการทำงาน สำหรับระดับความพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ระดับความพอใจมากในปัจจัยเชิงจิตรวม 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพ และด้านผลสำเร็จในการทำงาน และมีความพอใจในระดับปานกลางอีก 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เงินเดือน อายุการปฏิบัติงาน และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

นวรรตน์ จันทร์จิเรศร์ศรี (2544) ได้ศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทัศนคติของพนักงานคুমประพุดติกรมราชทัณฑ์ โดยทำการศึกษากลุ่มประชากรเป็นพนักงานคুমประพุดติหรือเจ้าหน้าที่สายงานอื่นที่ปฏิบัติงานคুমประพุดติในสังกัดกรมราชทัณฑ์จำนวน 210 คน โดยใช้แบบสอบถามพบว่า

1. พนักงานคুমประพุดติมีระดับแรงจูงใจในการยอมรับจากผู้อื่นอยู่ในระดับมากรองลงมาคือความสัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบงาน โอกาสที่จะเจริญงอกงาม และความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานคุมประพฤติมีทัศนคติต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน 6 แนวทาง พบว่ามีความเห็นในเรื่องการให้โอกาสอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การมีอิสระ การสร้างความกระตือรือร้น เงินเดือนและค่าตอบแทน และการยอมรับอยู่ในระดับมาก

3. พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานในเรื่องความสัมพันธ์ และเรื่องการยอมรับจากผู้อื่นแตกต่างกัน

4. อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับของแรงจูงใจในเรื่องงาน และอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในเรื่องการให้โอกาสและการมีอิสระ

ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์ (2545) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฟอร์ด คิงส์ อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ในระดับมาก ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานรวมถึงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คิดชนก อนุชาญ (2546) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิ เครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า มีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับของสังคมมากที่สุด รองลงมาแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ในด้านความศรัทธาต่อผู้บริหารเครือข่าย พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ด้านบรรยากาศการทำงานของเจ้าหน้าที่ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกอบอุ่นเป็นกันเองมากที่สุด สำหรับปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และความศรัทธาต่อผู้บริหารเครือข่าย ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ขนาดของสถานอนามัย ความเหมาะสมของผลตอบแทนด้านเงินเดือนและค่าล่วงเวลา ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

มณฑล รอยตระกุล (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบาย และการบริหารความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ยงยุทธ โพธิ์ทอง (2546) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานและศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารแบบมุ่งงานและแบบมุ่งคนของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในขณะที่ปัจจัยด้านบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานใหญ่ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตาม อายุ อายุงาน และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตาม เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คาราพร รักหน้าที่ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ

สุริย์ สาธารณะ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg จำนวน 10 ปัจจัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ที่พบว่าเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในงาน น้อยกว่าครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่

คันสร แสงศรีจันทร์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคูได้ว่าของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคูเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยแรงจูงใจพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนในปัจจัยการบำรุงรักษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านการบำรุงรักษามีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน โดยมีการกำหนดรูปแบบการเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) และมีดำเนินการวิจัย 4 หัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรที่ศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 288 คน ประกอบด้วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงานจำนวน 27 คน นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ จำนวน 74 คน และนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน 185 คน (กองการเจ้าหน้าที่: 18 มิถุนายน 2554)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของประชากรเป้าหมาย ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ เป็นคำถามลักษณะคำถามปลายเปิด ประกอบด้วย ความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีทิศทาง และการมีเป้าหมาย ด้านละ 5 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ เป็นคำถามลักษณะคำถามปลายเปิด ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้านละ 5 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ เป็นคำถามลักษณะคำถามปลายเปิด

2.2 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาและเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเหมาะสมกับประชากรที่ศึกษา

2.2.2 สร้างข้อคำถามฉบับร่างตามขอบข่ายที่กำหนด นำร่างแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะแล้วปรับปรุงแบบสอบถาม

2.2.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบและขอคำแนะนำเพิ่มเติม ประกอบด้วย

1) นายเสน่ห์ บุญสุข ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2) นายไพบูลย์ ตั้งมีลาภ ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

3) นายศิริชัย นุชพงษ์ ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรเป้าหมาย จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (cronbach alpha coefficient) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

2.2.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงและนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการและขั้นตอนดังนี้

3.1 ส่งแบบสอบถามไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประชากรที่ศึกษา โดยทางไปรษณีย์และผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง

3.2 ผู้วิจัยให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 288 ชุด คิดเป็น 100%

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้ง แล้วนำข้อมูลมาทำการบันทึกลงรหัสข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติ ดังนี้

4.1 อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 อธิบายความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ โดยวิธีแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation, S.D.)

4.3 อธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ โดยวิธีแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation, S.D.) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อหาค่าพยากรณ์ด้วยวิธี stepwise

4.4 อธิบายปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ โดยวิธีแจกแจงความถี่ (frequency)

4.5 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ โดยใช้แบบประเมินค่ามาตราวัดของ (likert scale) แต่ละข้อความมี Scale เลือกตอบ 4 ระดับ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามการวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้หลักการแบ่งระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ณรงค์ เอี่ยมสม 2546: 32)

คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

จำนวนระดับชั้น

ช่วงคะแนนในแต่ละระดับคำนวณ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.25 – 4.00 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.24 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 1.75 – 2.49 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.74 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรเป้าหมาย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลของปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ โดยวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise regression)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรเป้าหมาย

ข้อมูลของประชากรเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม ($n = 288$) แสดงค่าเป็นจำนวนและร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 5 เรื่อง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของประชากรเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และค่าร้อยละ
จำแนกตามเพศ

เพศ	n = 288	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	121	42.0
หญิง	167	58.0
รวม	288	100.0

ตารางที่ 4.1 จากการศึกษาพบว่า ประชากรเป้าหมายส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.0) เป็นเพศหญิง และประชากรเป้าหมายส่วนน้อยที่สุด (ร้อยละ 42.0) เป็น เพศชาย

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลของประชากรเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และค่าร้อยละ
จำแนกตามอายุ

อายุ	n = 288	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	33	11.5
30 – 40 ปี	72	25.0
41 – 50 ปี	100	34.7
51 ปี ขึ้นไป	83	28.8
รวม	288	100.0

ตารางที่ 4.2 จากการศึกษาพบว่า ประชากรเป้าหมายส่วนมากที่สุด (ร้อยละ 34.7) อายุระหว่าง 41 - 50 ปี และประชากรเป้าหมายที่เป็นส่วนน้อยที่สุด (ร้อยละ 11.5) อายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลของประชากรเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และค่าร้อยละ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n = 288	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	4.2
ปริญญาตรี	229	79.5
ปริญญาโท	46	16.0
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.3
รวม	288	100.0

ตารางที่ 4.3 จากการศึกษาพบว่า ประชากรเป้าหมายส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.5) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และประชากรเป้าหมายที่เป็นส่วนน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.3) มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลของประชากรเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และค่าร้อยละ
จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n = 288	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	2	0.7
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	27	9.4
นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	74	25.7
นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ	185	64.2
รวม	288	100.0

ตารางที่ 4.4 จากการศึกษาพบว่า ประชากรเป้าหมายส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64.2) อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ และประชากรเป้าหมายส่วนน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.7) อยู่ในตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลของประชากรเป้าหมายที่ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวน และค่าร้อยละ
จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	n = 288	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	24	8.3
1 – 3 ปี	45	15.6
4 – 6 ปี	40	13.9
7 ปี ขึ้นไป	179	62.2
รวม	288	100.0

ตารางที่ 4.5 จากการศึกษาพบว่า ประชากรเป้าหมายส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.2) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ 7 ปี ขึ้นไป และประชากรเป้าหมายส่วนน้อยที่สุด (ร้อยละ 8.3) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ต่ำกว่า 1 ปี

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย ต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขต ตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน

เป็นการศึกษาความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย และ
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.6 ภาพรวมความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
ด้านความพยายาม	65 (22.6)	199 (68.9)	22 (7.8)	2 (0.6)	3.13	0.54	มาก
ด้านความมุ่งมั่น	72 (24.8)	168 (58.5)	45 (15.6)	3 (1.0)	3.07	0.65	มาก
ด้านการมีทิศทาง	77 (26.9)	184 (63.8)	24 (8.3)	3 (1.0)	3.17	0.59	มาก
ด้านการมีเป้าหมาย	53 (18.3)	170 (59.2)	55 (19.0)	10 (3.4)	2.93	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม					3.08	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.08) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการมีทิศทาง (ค่าเฉลี่ย 3.17) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.93)

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายาม

ด้านความพยายาม	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	46 (16.0)	226 (78.5)	16 (5.6)	-	3.10	0.45	มาก
2. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ ได้ศึกษามาอย่างเต็มที่	72 (25.0)	189 (65.5)	23 (8.0)	4 (1.4)	3.14	0.61	มาก
3. ท่านต้องอาศัยเทคนิคและ ความรู้ที่ท่านมีใช้ในการ ปฏิบัติงาน	106 (36.8)	177 (61.5)	3 (1.0)	2 (0.7)	3.34	0.54	มากที่สุด
4. งานที่ท่านรับผิดชอบต้อง ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	59 (20.5)	181 (62.8)	45 (15.6)	3 (1.0)	3.03	0.64	มาก
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายเสร็จตาม กำหนด แม้จะเป็นงานที่ไม่ เคยปฏิบัติมาก่อน	42 (14.6)	220 (76.4)	26 (9.0)	-	3.06	0.48	มาก
เฉลี่ยรวม					3.13	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.13) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ท่านมีใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมุ่งมั่น

ด้านความมุ่งมั่น	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ปริมาณมาก แต่ท่านก็ มุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตาม กำหนดเวลา	98 (34.0)	175 (60.8)	15 (5.2)	-	3.29	0.56	มากที่สุด
7. ปัญหาอุปสรรคในงาน เป็นเรื่องปกติสำหรับท่าน	65 (22.6)	161 (55.9)	61 (21.2)	1 (0.3)	3.01	0.67	มาก
8. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่าน รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความสามารถของท่าน จึง ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่	60 (20.8)	181 (62.8)	43 (14.9)	4 (1.4)	3.03	0.64	มาก
9. แม้หน่วยงานไม่เอื้อ อำนวยให้ท่านมีโอกาส พัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน ท่านก็ยังเต็ม ใจทำงานต่อไป	60 (20.8)	170 (59.0)	51 (17.7)	7 (2.4)	2.98	0.70	มาก
10. แม้ท่านไม่มีโอกาสใน ตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น ท่านก็ยังเต็มใจที่จะทำงาน ในองค์กรนี้ต่อไป	75 (26.0)	156 (54.2)	55 (19.1)	2 (0.7)	3.06	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม					3.07	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมุ่งมั่นใน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.07) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มี

ปริมาณมาก แต่ท่านก็มุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามกำหนดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.29) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แม้หน่วยงานไม่เอื้ออำนวยให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน ท่านก็ยังเต็มใจทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย 2.98)

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีทิศทาง

ด้านการมีทิศทาง	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
11. ท่านตั้งใจทำงานทุกอย่าง ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้หน่วยงานมีความ เจริญก้าวหน้า	105 (36.5)	168 (58.3)	10 (3.5)	5 (1.7)	3.30	0.62	มากที่สุด
12. ท่านพยายามสร้าง ชื่อเสียงและผลงานให้ องค์กรนี้ตลอดมา	85 (29.5)	179 (62.2)	21 (7.3)	3 (1.0)	3.20	0.61	มาก
13. ท่านมีความกระตือรือร้น และอยากทำงานให้สำเร็จอยู่ ตลอดเวลา	94 (32.6)	180 (62.5)	11 (3.8)	3 (1.0)	3.27	0.58	มากที่สุด
14. งานที่ท่านรับผิดชอบ ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน	49 (17.0)	180 (62.5)	56 (19.4)	3 (1.0)	2.95	0.64	มาก
15. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ตามระเบียบที่ออกโดย หน่วยงานได้อย่างเต็มที่และ เป็นอย่างดี	54 (18.8)	212 (73.6)	21 (7.3)	1 (0.3)	3.11	0.51	มาก
เฉลี่ยรวม					3.17	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีทิศทาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.17) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านตั้งใจทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.30) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย

ด้านการมีเป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
16. สำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอมีนโยบายที่ชัดเจน	55 (19.1)	153 (53.1)	72 (25.0)	8 (2.8)	2.89	0.74	มาก
17. เมื่อสำนักงานพัฒนา ชุมชนอำเภอประสบ ความสำเร็จในภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย ท่านรู้สึกที่ตัว ท่านก็เป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จเช่นเดียวกัน	70 (24.3)	196 (68.1)	20 (6.9)	2 (0.7)	3.16	0.56	มาก
18. ท่านเชื่อว่าการได้ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายของ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จะทำให้ท่านประสบ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	62 (21.5)	164 (56.9)	51 (17.7)	11 (3.8)	2.96	0.74	มาก
19. นโยบายของสำนักงาน พัฒนาชุมชนอำเภอ สามารถ สร้างแรงบันดาลใจในการ ทำงานให้แก่ท่านได้ดี	35 (12.2)	163 (56.6)	73 (25.3)	17 (5.9)	2.75	0.74	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านการมีเป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
20. ค่านิยมของท่านและ นโยบายของสำนักงานพัฒนา ชุมชนอำเภอ เป็นไปใน แนวทางเดียวกัน	42 (14.6)	177 (61.5)	58 (20.1)	11 (3.8)	2.87	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม					2.93	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑ ด้านการมีเป้าหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.93) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอประสบความสำเร็จในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกว่าคุณก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จเช่นเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.16) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นโยบายของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้ดี (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนาชุมชน

ตารางที่ 4.11 ภาพรวมความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
ด้านสภาพการทำงาน	63 (22.1)	149 (51.7)	63 (21.8)	13 (4.4)	2.92	0.76	มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	11 (3.9)	119 (41.4)	127 (44.2)	31 (10.5)	2.39	0.71	น้อย
ด้านความมั่นคงในงาน	59 (20.5)	173 (60.0)	50 (17.3)	6 (2.2)	2.99	0.65	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	68 (23.7)	179 (62.2)	35 (11.9)	6 (2.2)	3.07	0.66	มาก
ด้านการปกครองและบังคับ บัญชา	69 (24.1)	172 (59.6)	37 (12.9)	10 (3.4)	3.04	0.71	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	54 (19.0)	192 (66.5)	34 (11.7)	8 (2.8)	3.02	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม					2.91	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.91) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.39)

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
21. หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสมต่อการคมนาคมที่สะดวก	113 (39.2)	134 (46.5)	34 (11.8)	7 (2.4)	3.23	0.75	มาก
22. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์และเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	70 (24.3)	130 (45.1)	82 (28.5)	6 (2.1)	2.92	0.78	มาก
23. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	52 (18.1)	166 (57.6)	55 (19.1)	15 (5.2)	2.89	0.75	มาก
24. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	51 (17.7)	164 (56.9)	61 (21.2)	12 (4.2)	2.88	0.74	มาก
25. หน่วยงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	32 (11.1)	151 (52.4)	82 (28.5)	23 (8.0)	2.67	0.78	มาก
เฉลี่ยรวม					2.92	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.92) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสมต่อการคมนาคมที่สะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.23) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย (ค่าเฉลี่ย 2.67)

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
26. เงินเดือนประจำที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐานการดำรงชีพ	8 (2.8)	118 (41.0)	133 (46.2)	29 (10.1)	2.36	0.72	น้อย
27. ในการปฏิบัติราชการที่ต้องเบี่ยงเบนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	6 (2.1)	72 (25.0)	154 (53.5)	56 (19.4)	2.10	0.72	น้อย
28. เงินเดือนประจำและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานหรือบทบาทในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	6 (2.1)	127 (44.1)	131 (45.5)	24 (8.3)	2.40	0.67	น้อย
29. สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อที่อยู่อาศัย ค่าช่วยเหลือบุตรเพียงสำหรับมาตรฐานการดำรงชีพของท่าน	22 (7.6)	149 (51.7)	97 (33.7)	20 (6.9)	2.60	0.73	มาก
30. โอกาสที่จะได้รับเงินเดือนมีความเหมาะสมตามที่ท่านคาดหวังไว้	14 (4.9)	130 (45.1)	121 (42.0)	23 (8.0)	2.47	0.71	น้อย
เฉลี่ยรวม					2.39	0.71	น้อย

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.39) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อที่อยู่อาศัย ค่าช่วยเหลือบุตร เพียงสำหรับมาตรฐานการดำรงชีพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 2.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ในการปฏิบัติราชการห้องที่ เบียดเบียนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.10)

ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
31. ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพอันสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติในหน้าที่	29 (10.1)	181 (62.8)	71 (24.7)	7 (2.4)	2.81	0.64	มาก
32. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงโดยไม่ถูกออกจากงานโดยง่าย	101 (35.1)	173 (60.1)	14 (4.9)	-	3.30	0.56	มากที่สุด
33. ท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่จะไม่ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนจากการทำผิดระเบียบวินัย	78 (27.1)	170 (59.0)	36 (12.5)	4 (1.4)	3.12	0.66	มาก
34. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงโดยไม่ถูกยุบหรือยกเลิกไปโดยง่าย	51 (17.7)	164 (56.9)	65 (22.6)	8 (2.8)	2.90	0.71	มาก
35. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย	36 (12.5)	176 (61.1)	63 (21.9)	13 (4.5)	2.82	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม					2.99	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.99) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงโดยไม่ถูกออกจากรางานโดยง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.30) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพอันสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติในหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 2.81)

ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
36. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน กับท่านเป็นอย่างดี	64 (22.2)	182 (63.2)	34 (11.8)	8 (2.8)	3.05	0.67	มาก
37. เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมใน การสนับสนุนให้ท่าน ปฏิบัติงานลุล่วงไปด้วยดี	70 (24.3)	181 (62.8)	31 (10.8)	6 (2.1)	3.09	0.65	มาก
38. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของท่าน	59 (20.5)	182 (63.2)	43 (14.9)	4 (1.4)	3.03	0.64	มาก
39. เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง กับเพื่อนร่วมงาน มักจะตกลง กันได้ด้วยหลักการและเหตุผล	75 (26.0)	172 (59.7)	36 (12.5)	5 (1.7)	3.10	0.67	มาก
40. ท่านมีโอกาสร่วมทำ กิจกรรมและพบปะสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงาน	73 (25.3)	179 (62.2)	28 (9.7)	8 (2.8)	3.10	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม					3.07	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.07) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน มักจะตกลงกันได้ด้วยหลักการและเหตุผล และท่านมีโอกาสร่วมทำกิจกรรมและพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครอง และบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
41. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้มอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	52 (18.1)	207 (71.9)	27 (9.4)	2 (0.7)	3.07	0.55	มาก
42. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ดี และมีความยุติธรรม ในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	82 (28.5)	154 (53.5)	43 (14.9)	9 (3.1)	3.07	0.75	มาก
43. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารมีผลทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	71 (24.7)	182 (63.2)	30 (10.4)	5 (1.7)	3.11	0.64	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้านการปกครอง และบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
44. ผู้บังคับบัญชาของท่านมี ความสนใจ และเข้าใจปัญหา ในการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	74 (25.7)	155 (53.8)	41 (14.2)	18 (6.3)	2.99	0.81	มาก
45. เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตาม เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาให้คำ ยกย่อง ชมเชย และให้เกียรติ ในความสามารถของท่าน	67 (23.3)	160 (55.6)	46 (16.0)	15 (5.2)	2.97	0.81	มาก
เฉลี่ยรวม					3.04	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๗ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.04) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารมีผลทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.11) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่อง ชมเชย และให้เกียรติในความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 2.97)

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านนโยบายและ
การบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				X̄	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
46. ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง หน่วยงานของท่านมีการ เตรียมแผนงานและการ วางแผนเป็นอย่างดี	48 (16.7)	188 (65.3)	43 (14.9)	9 (3.1)	2.95	0.66	มาก
47. หน่วยงานของท่านมีการ กำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบงานของบุคลากร แต่ละคนไว้อย่างชัดเจน	76 (26.4)	181 (62.8)	27 (9.4)	4 (1.4)	3.14	0.63	มาก
48. ท่านมีส่วนร่วมในการ กำหนดระบบการทำงาน รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติใน งานที่ท่านรับผิดชอบ	50 (17.4)	189 (65.6)	38 (13.2)	11 (3.8)	2.97	0.68	มาก
49. หน่วยงานของท่านมี นโยบายและวัตถุประสงค์ใน การดำเนินงานที่ชัดเจนและ สามารถปฏิบัติได้	52 (18.1)	194 (67.4)	31 (10.8)	11 (3.8)	3.00	0.67	มาก
50. ระเบียบ กฎเกณฑ์ และ ขั้นตอนต่าง ๆ ไม่เป็นปัญหา ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	47 (16.3)	206 (71.5)	29 (10.1)	6 (2.1)	3.02	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม					3.02	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของประชากรเป้าหมาย
เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.02) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบงานของบุคลากรแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.14) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง หน่วยงานของท่านมีการเตรียมแผนงานและการวางแผนเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ผลของปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฯ

ตารางที่ 4.18 สรุปข้อมูลภาพรวมของปัจจัยด้านงานในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฯ

องค์ประกอบของ แรงจูงใจ	ปัจจัยด้านงาน	
	มีค่าพยากรณ์แรงจูงใจ	ไม่มีค่าพยากรณ์แรงจูงใจ
1. ด้านความพยายาม	1. ความมั่นคงในการทำงาน 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. นโยบายและการบริหาร	1. สภาพการทำงาน 2. เงินเดือนและสวัสดิการ 3. การปกครองและบังคับบัญชา
2. ด้านความมุ่งมั่น	1. การปกครองและบังคับบัญชา 2. ความมั่นคงในการทำงาน 3. นโยบายและการบริหาร	1. สภาพการทำงาน 2. เงินเดือนและสวัสดิการ 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านการมีทิศทาง	-	1. ความมั่นคงในการทำงาน 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. นโยบายและการบริหาร 4. สภาพการทำงาน 5. เงินเดือนและสวัสดิการ 6. การปกครองและบังคับบัญชา
4. ด้านการมีเป้าหมาย	1. เงินเดือนและสวัสดิการ 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. สภาพการทำงาน 4. นโยบายและการบริหาร	1. ความมั่นคงในการทำงาน 2. การปกครองและบังคับบัญชา

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน		Correlative						
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Pearson Correlation	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ^๑ (x ₁)	1.000	0.408	0.375	0.411	0.347	0.522	0.683
	สภาพการทำงาน (x ₂)	0.408	1.000	0.439	0.341	0.402	0.341	0.422
	เงินเดือนและสวัสดิการ (x ₃)	0.375	0.439	1.000	0.280	0.275	0.266	0.393
	ความมั่นคงในงาน (x ₄)	0.411	0.341	0.280	1.000	0.259	0.327	0.362
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ฯ (x ₅)	0.347	0.402	0.275	0.259	1.000	0.486	0.530
	การปกครอง ฯ (x ₆)	0.522	0.341	0.266	0.327	0.486	1.000	0.712
	นโยบายและการบริหาร (x ₇)	0.683	0.422	0.393	0.362	0.530	0.712	1.000
Sig F	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ^๑ (x ₁)	.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	สภาพการทำงาน (x ₂)	0.000	.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	เงินเดือนและสวัสดิการ (x ₃)	0.000	0.000	.	0.000	0.000	0.000	0.000
	ความมั่นคงในงาน (x ₄)	0.000	0.000	0.000	.	0.000	0.000	0.000
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ฯ (x ₅)	0.000	0.000	0.000	0.000	.	0.000	0.000
	การปกครอง ฯ (x ₆)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.	0.000
	นโยบายและการบริหาร (x ₇)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ สภาพการทำงาน (x₂) เงินเดือนและสวัสดิการ (x₃) ความมั่นคงในงาน (x₄) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x₅) การปกครองและบังคับบัญชา (x₆) และนโยบายและการบริหาร (x₇) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.408, 0.375, 0.411, 0.347, 0.522 และ 0.683 ตามลำดับ สามารถ

พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ดังแสดงในตารางที่ 4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน แสดงค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านงาน	ลำดับที่สมการถดถอย		
	1	2	3
นโยบายและการบริหาร	0.683	0.614	0.577
ความมั่นคงในงาน		0.189	0.165
สภาพการทำงาน			0.108
Constant	1.650	1.361	1.290
R	0.683	0.705	0.712
R Square	0.466	0.497	0.506
Adjusted R Square	0.464	0.494	0.501
Std. Error of the Estimate	0.27290	0.26533	0.26336
Sig F	P<0.001	P<0.001	P<0.001

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน $Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3$

y แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

x_1 นโยบายและการบริหาร

x_2 ความมั่นคงในงาน

x_3 สภาพการทำงาน

a Constant

β_1 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน

(นโยบายและการบริหาร)

- β_2 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
(ความมั่นคงในงาน)
- β_3 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
(สภาพการทำงาน)

จากการวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน จำนวน 6 ตัว ซึ่งประกอบด้วย สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ นโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ได้ร้อยละ 46.4 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.464) โดยมีความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 3.3

ลำดับที่ 2 คือ ความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ได้ร้อยละ 49.4 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.494) โดยมีความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 4.3

ลำดับที่ 3 คือ สภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ได้ร้อยละ 50.1 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.501) โดยมีความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 3

ซึ่งเข้าสู่สมการถดถอยแล้วสามารถแสดงค่าได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 1.290 + 0.577 b_1 + 0.165 b_2 + 0.108 b_3$$

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระ ในการอธิบายความผันแปร เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ จากตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอยจำนวน 3 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผล และสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ เรียงจากน้อยไปหามากได้ลำดับ ดังนี้ (1) นโยบายและการบริหาร (Beta = 0.577,

p<0.001) (2) ความมั่นคงในงาน (Beta = 0.165, p<0.001) (3) สภาพการทำงาน (Beta = 0.108, p<0.001)

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ มากที่สุดคือ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยด้านงานที่ไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการปกครองและบังคับบัญชา

1. ด้านความพยายาม

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายาม

ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน		Correlative						
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Pearson Correlation	ความพยายาม (x ₁)	1.000	0.231	0.141	0.269	0.092	0.244	0.403
	สภาพการทำงาน (x ₂)	0.231	1.000	0.439	0.341	0.402	0.341	0.422
	เงินเดือนและสวัสดิการ (x ₃)	0.141	0.439	1.000	0.280	0.275	0.266	0.393
	ความมั่นคงในงาน (x ₄)	0.269	0.341	0.280	1.000	0.259	0.327	0.362
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนฯ (x ₅)	0.092	0.402	0.275	0.259	1.000	0.486	0.530
	การปกครอง ฯ (x ₆)	0.244	0.341	0.266	0.327	0.486	1.000	0.712
	นโยบายและการบริหาร (x ₇)	0.403	0.422	0.393	0.362	0.530	0.712	1.000
SigF	ความพยายาม (x ₁)	.	0.000	0.008	0.000	0.060	0.000	0.000
	สภาพการทำงาน (x ₂)	0.000	.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	เงินเดือนและสวัสดิการ (x ₃)	0.008	0.000	.	0.000	0.000	0.000	0.000
	ความมั่นคงในงาน (x ₄)	0.000	0.000	0.000	.	0.000	0.000	0.000
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ฯ (x ₅)	0.060	0.000	0.000	0.000	.	0.000	0.000

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน	Correlative						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
SigF การปกครอง ๗ (x ₆)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.	0.000
นโยบายและการบริหาร (x ₇)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงานที่มีความสัมพันธ์แรงสูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๗ ด้านความพยายาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ สภาพการทำงาน (x₂) เงินเดือนและสวัสดิการ (x₃) ความมั่นคงในงาน (x₄) ความสัมพันธ์กับเพื่อน ๗ (x₅) การปกครอง ๗ (x₆) และนโยบายและการบริหาร (x₇) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.231, 0.141, 0.269, 0.092, 0.244 และ 0.403 ตามลำดับ สามารถพยากรณ์แรงสูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๗ ด้านความพยายาม ดังแสดงในตารางที่ 4.22 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน แสดงค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตามเกี่ยวกับแรงสูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๗ ด้านความพยายาม

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านงาน	ลำดับที่สมการถดถอย		
	1	2	3
นโยบายและการบริหาร	0.403	0.493	0.445
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน		-0.170	-0.184
ความมั่นคงในงาน			0.155

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านงาน	ลำดับที่สมการถดถอย		
	1	2	3
Constant	2.320	2.477	2.260
R	0.403	0.428	0.452
R Square	0.162	0.183	0.204
Adjusted R Square	0.160	0.178	0.196
Std. Error of the Estimate	0.33135	0.32779	0.32416
Sig F	P<0.001	P<0.001	P<0.001

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบมาตรฐาน $Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3$

y แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

ด้านความพยายาม

x_1 นโยบายและการบริหาร

x_2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

x_3 ความมั่นคงในงาน

a Constant

β_1 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระในรูปแบบมาตรฐาน (นโยบายและการบริหาร)

β_2 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระในรูปแบบมาตรฐาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

β_3 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระในรูปแบบมาตรฐาน (ความมั่นคงในงาน)

จากการวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน จำนวน 6 ตัว ประกอบด้วย สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายาม ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายาม ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 นโยบาย มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายาม ได้ร้อยละ 16 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.160) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 4.4

ลำดับที่ 2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายาม ได้ร้อยละ 17.8 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.178) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 4.1

ลำดับที่ 3 ความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายาม ได้ร้อยละ 19.6 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.196) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 5.2

ซึ่งเข้าสู่สมการถดถอยแล้วสามารถแสดงค่าได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 2.260 + 0.445 b_1 + (-0.184) b_2 + 0.155 b_3$$

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระ ในการอธิบายความผันแปร เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายาม จากตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอยจำนวน 3 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายาม เรียงจากน้อยไปหามากได้ลำดับ ดังนี้ (1) นโยบายและการบริหาร (Beta = 0.445, $p < 0.001$) (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = -0.184, $p < 0.001$) (3) ความมั่นคงในงาน (Beta = 0.155, $p < 0.001$)

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายาม มากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยด้านงานที่ไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑ ด้านความพยายาม ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านการปกครองและบังคับบัญชา

2. ด้านความมุ่งมั่น

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑ ด้านความมุ่งมั่น

ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน		Correlative						
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Pearson Correlation	ความมุ่งมั่น (x_1)	1.000	0.273	0.286	0.359	0.223	0.439	0.491
	สภาพการทำงาน (x_2)	0.273	1.000	0.439	0.341	0.402	0.341	0.422
	เงินเดือนและสวัสดิการ (x_3)	0.286	0.439	1.000	0.280	0.275	0.266	0.393
	ความมั่นคงในงาน (x_4)	0.359	0.341	0.280	1.000	0.259	0.327	0.362
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ๑ (x_5)	0.223	0.402	0.275	0.259	1.000	0.486	0.530
	การปกครอง ๑ (x_6)	0.439	0.341	0.266	0.327	0.486	1.000	0.712
	นโยบายและการบริหาร (x_7)	0.491	0.422	0.393	0.362	0.530	0.712	1.000
SigF	ความมุ่งมั่น (x_1)	.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	สภาพการทำงาน (x_2)	0.000	.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	เงินเดือนและสวัสดิการ (x_3)	0.000	0.000	.	0.000	0.000	0.000	0.000
	ความมั่นคงในงาน (x_4)	0.000	0.000	0.000	.	0.000	0.000	0.000
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ๑ (x_5)	0.000	0.000	0.000	0.000	.	0.000	0.000
	การปกครอง ๑ (x_6)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.	0.000
	นโยบายและการบริหาร (x_7)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงานที่มีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมุ่งมั่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ สภาพการทำงาน (x_2) เงินเดือนและสวัสดิการ (x_3) ความมั่นคงในงาน (x_4) ความสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ (x_5) การปกครอง ๆ (x_6) และนโยบายและการบริหาร (x_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.273, 0.286, 0.359, 0.223, 0.439 และ 0.491 ตามลำดับ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมุ่งมั่น ดังแสดงในตารางที่ 4.24 ดังนี้

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน แสดงค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมุ่งมั่น

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านงาน	ลำดับที่สมการถดถอย		
	1	2	3
นโยบาย และการบริหาร	0.491	0.416	0.311
ความมั่นคงในงาน		0.208	0.196
การปกครองและบังคับบัญชา			0.153
Constant	1.848	1.468	1.419
R	0.491	0.528	0.539
R Square	0.241	0.279	0.290
Adjusted R Square	0.239	0.274	0.283
Std. Error of the Estimate	0.38883	0.37975	0.37739
Sig F	P<0.001	P<0.001	P<0.001

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน $Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3$

y แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑
ด้านความมุ่งมั่น

x_1 นโยบายและการบริหาร

x_2 ความมั่นคงในงาน

x_3 การปกครองและบังคับบัญชา

a Constant

β_1 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
(นโยบายและการบริหาร)

β_2 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
(ความมั่นคงในงาน)

β_3 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
(การปกครองและบังคับบัญชา)

จากการวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 6 ตัว ประกอบด้วย สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑ ด้านความมุ่งมั่น ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑ ด้านความมุ่งมั่น ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 นโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑ ด้านความมุ่งมั่น ได้ร้อยละ 23.9 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.239) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 6

ลำดับที่ 2 ความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑ ด้านความมุ่งมั่น ได้ร้อยละ 27.4 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.274) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 6.1

ลำดับที่ 3 การปกครองและบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑ ด้านความมุ่งมั่น ได้ร้อยละ 28.3 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.283) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 5.3

ซึ่งเข้าสู่สมการถดถอยแล้วสามารถแสดงค่าได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

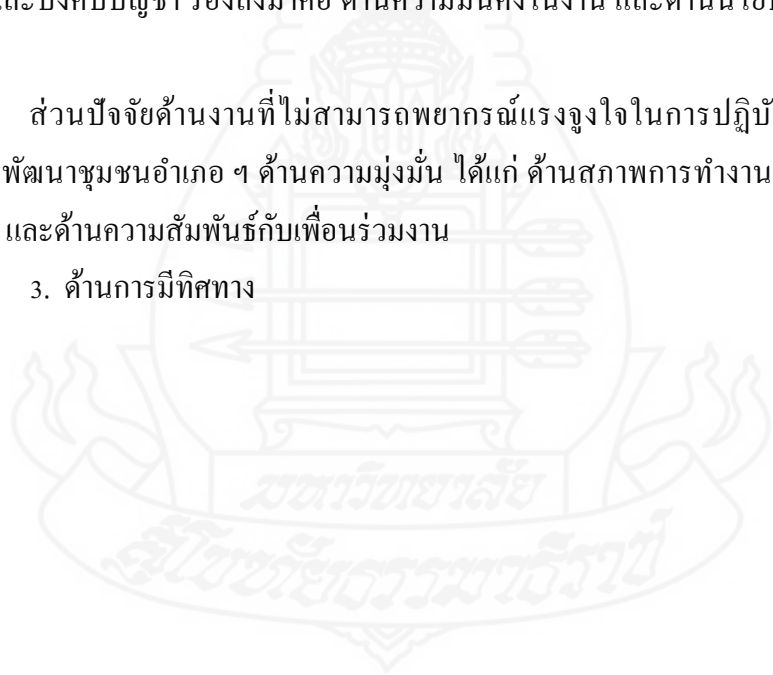
$$Y = 1.419 + 0.311 b_1 + 0.196 b_2 + 0.153 b_3$$

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระ ในการอธิบายความผันแปร เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมุ่งมั่น จากตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอยจำนวน 3 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมุ่งมั่น เรียงจากน้อยไปหามากได้ลำดับ ดังนี้ (1) นโยบายและการบริหาร (Beta = 0.311, $p < 0.001$) (2) ความมั่นคงในงาน (Beta = 0.196, $p < 0.001$) (3) การปกครองและบังคับบัญชา (Beta = 0.153, $p < 0.001$)

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมุ่งมั่น มากที่สุดคือ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารตามลำดับ

ส่วนปัจจัยด้านงานที่ไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมุ่งมั่น ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านการมีทิศทาง



ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีทิศทาง

ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน		Correlative						
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Pearson Correlation	การมีทิศทาง (x_1)	1.000	0.022	-0.078	0.031	-0.001	-0.006	0.026
	สภาพการทำงาน (x_2)	0.022	1.000	0.439	0.341	0.402	0.341	0.422
	เงินเดือนและสวัสดิการ (x_3)	-0.078	0.439	1.000	0.280	0.275	0.266	0.393
	ความมั่นคงในงาน (x_4)	0.031	0.341	0.280	1.000	0.259	0.327	0.362
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ฯ (x_5)	-0.001	0.402	0.275	0.259	1.000	0.486	0.530
	การปกครอง ฯ (x_6)	-0.006	0.341	0.266	0.327	0.486	1.000	0.712
	นโยบายและการบริหาร (x_7)	0.026	0.422	0.393	0.362	0.530	0.712	1.000
SigF	การมีทิศทาง (x_1)	.	0.355	0.094	0.298	0.492	0.458	0.333
	สภาพการทำงาน (x_2)	0.355	.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	เงินเดือนและสวัสดิการ (x_3)	0.094	0.000	.	0.000	0.000	0.000	0.000
	ความมั่นคงในงาน (x_4)	0.298	0.000	0.000	.	0.000	0.000	0.000
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ฯ (x_5)	0.492	0.000	0.000	0.000	.	0.000	0.000
	การปกครอง ฯ (x_6)	0.458	0.000	0.000	0.000	0.000	.	0.000
	นโยบายและการบริหาร (x_7)	0.333	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงานไม่มีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีทิศทาง เนื่องจากตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ มากกว่า 0.05 ($P < 0.05$) ดังนี้ สภาพการทำงาน SigF = 0.355, เงินเดือนและสวัสดิการ SigF = 0.094, ความมั่นคงในงาน SigF = 0.298, ความสัมพันธ์กับเพื่อน ฯ SigF =

0.492, การปกครอง ๑ Sig F = 0.458 และนโยบายและการบริหาร Sig F = 0.333 จึงไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑ ด้านการมีทิศทาง

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านงาน ไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑ ด้านการมีทิศทาง ซึ่งได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร

4. ด้านการมีเป้าหมาย

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครอง และบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑ ด้านการมีเป้าหมาย

ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน		Correlative						
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Pearson Correlation	การมีเป้าหมาย (x ₁)	1.000	0.461	0.1414	0.339	0.492	0.509	0.700
	สภาพการทำงาน(x ₂)	0.461	1.000	0.439	0.341	0.402	0.341	0.422
	เงินเดือนและสวัสดิการ (x ₃)	0.414	0.439	1.000	0.280	0.275	0.266	0.393
	ความมั่นคงในงาน (x ₄)	0.339	0.341	0.280	1.000	0.259	0.327	0.362
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ๑ (x ₅)	0.492	0.402	0.275	0.259	1.000	0.486	0.530
	การปกครอง ๑ (x ₆)	0.509	0.341	0.266	0.327	0.486	1.000	0.712
	นโยบายและการบริหาร (x ₇)	0.700	0.422	0.393	0.362	0.530	0.712	1.000
Sig F	การมีเป้าหมาย (x ₁)	.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	สภาพการทำงาน (x ₂)	0.000	.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	เงินเดือนและสวัสดิการ (x ₃)	0.000	0.000	.	0.000	0.000	0.000	0.000
	ความมั่นคงในงาน (x ₄)	0.000	0.000	0.000	.	0.000	0.000	0.000
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ๑ (x ₅)	0.000	0.000	0.000	0.000	.	0.000	0.000
	การปกครอง ๑ (x ₆)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.	0.000
	นโยบายและการบริหาร (x ₇)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงานที่มีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ สภาพการทำงาน (x_2) เงินเดือนและสวัสดิการ (x_3) ความมั่นคงในงาน (x_4) ความสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ (x_5) การปกครอง ฯ (x_6) และนโยบายและการบริหาร (x_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.461, 0.414, 0.339, 0.492, 0.509 และ 0.700 ตามลำดับ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย ดังแสดงในตารางที่ 4.27 ดังนี้

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน แสดงค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน (สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร) กับตัวแปรตามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านงาน	ลำดับที่สมการถดถอย			
	1	2	3	4
นโยบาย และการ บริหาร	0.700	0.615	0.561	0.534
สภาพการทำงาน		0.202	0.175	0.139
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน			0.124	0.122
เงินเดือนและสวัสดิการ				0.109
Constant	0.770	0.476	0.341	0.278
R	0.700	0.724	0.731	0.737
R Square	0.491	0.524	0.534	0.543
Adjusted R Square	0.489	0.521	0.529	0.537

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านงาน	ลำดับที่สมการถดถอย			
	1	2	3	4
Std. Error of the Estimate	0.39318	0.38071	0.37719	0.37418
Sig F	P<0.001	P<0.001	P<0.001	P<0.001

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน $Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4$

Y แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑
ด้านการมีเป้าหมาย

x_1 นโยบายและการบริหาร

x_2 สภาพการทำงาน

x_3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

x_4 เงินเดือนและสวัสดิการ

a Constant

β_1 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
(นโยบายและการบริหาร)

β_2 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
(สภาพการทำงาน)

β_3 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
(ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

β_4 แทนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
(เงินเดือนและสวัสดิการ)

จากการวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 6 ตัว ประกอบด้วย สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ๑

ด้านการมีเป้าหมาย ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ เข้าสู่สมการถดถอยเรียงตามลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 นโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย ได้ร้อยละ 48.9 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.489) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 5.2

ลำดับที่ 2 สภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย ได้ร้อยละ 52.1 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.521) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 4.5

ลำดับที่ 3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย ได้ร้อยละ 52.9 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.529) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 4.8

ลำดับที่ 4 เงินเดือนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย ได้ร้อยละ 53.7 ($p < 0.001$, Adjusted R Square = 0.537) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดประมาณ ร้อยละ 4.4

ซึ่งเข้าสู่สมการถดถอยแล้วสามารถแสดงค่าได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

$$Y = 0.278 + 0.534 b_1 + 0.139 b_2 + 0.122 b_3 + 0.109 b_4$$

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระ ในการอธิบายความผันแปร เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย จากตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอยจำนวน 4 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีผลและสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย เรียงจากน้อยไปหามากได้ลำดับ ดังนี้ (1) นโยบายและการบริหาร (Beta = 0.534, $p < 0.001$) (2) สภาพการทำงาน (Beta = 0.139, $p < 0.001$) (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.122, $p < 0.001$) (4) เงินเดือนและสวัสดิการ (Beta = 0.109, $p < 0.001$)

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงาน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย มากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยด้านงานที่ไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองและบังคับบัญชา

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจ ราชการที่ 4

ตารางที่ 4.28 สรุปภาพรวมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชน
อำเภอ ฯ

ประเด็นปัญหา	ปัญหา		ข้อเสนอแนะ	
	จำนวนความถี่ (ราย)	ร้อยละ	จำนวนความถี่ (ราย)	ร้อยละ
1. ด้านสภาพการทำงาน	80	43.3	54	27.5
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	38	20.5	48	24.3
3. ด้านความมั่นคงในงาน	7	3.8	8	4.0
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	12	6.5	12	6.1
5. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	10	5.4	37	18.8
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	38	20.5	38	19.3
รวม	185	100.0	197	100.0

จากตารางที่ 4.28 ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ พบว่า มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน มีทั้งสิ้น 185 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน รวม 80 รายการ คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รวม 38 รายการ คิดเป็นร้อยละ 20.5 และด้านนโยบายและการบริหาร รวม 38 รายการ คิดเป็นร้อยละ 20.5

และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน มีทั้งสิ้น 197 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน รวม 54 รายการ คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รวม 48 รายการ คิดเป็นร้อยละ 24.3

5.1 ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ในเรื่องปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.29 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

ประเด็นปัญหา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1) ด้านสภาพการทำงาน		
1. ปริมาณงานมากเกินไป ทั้งการจัดทำระบบรายงานข้อมูล และการออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่ รวมทั้งงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	28	15.2
2. งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน	27	14.6
3. เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอ	10	5.4
4. บุคลากรไม่เพียงพอและขาดแคลนบุคลากรที่ตรงสายงาน เฉพาะด้าน เช่น งานการเงินบัญชี งานธุรการสารบรรณ งานกองทุนหมู่บ้าน งานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี สารสนเทศ	6	3.2
5. งบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน	5	2.7
6. ความลำบากของบุคลากรในการออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ทุรกันดารห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก	2	1.1
7. ความร่วมมือและการประสานงานกับผู้นำชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ	2	1.1
รวม	80	43.3

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ประเด็นปัญหา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ		
1. เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ไม่เพียงพอกับมาตรฐานการครองชีพ	20	10.8
2. สวัสดิการยังไม่เพียงพอและตรงกับความต้องการ	18	9.7
รวม	38	20.5
3) ด้านความมั่นคงในงาน		
1. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานบริหาร	4	2.2
2. การปรับเปลี่ยนและโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	3	1.6
รวม	7	3.8
4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
1. ความสามัคคีในหมู่คณะ	8	4.3
2. การช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4	2.2
รวม	12	6.5
5) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา		
1. ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคและความยุติธรรมในการพิจารณาประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	6	3.2
2. ความเอาใจใส่และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	4	2.2
รวม	10	5.4
6) ด้านนโยบายและการบริหาร		
1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่ชัดเจนขาดความต่อเนื่อง ไม่สามารถนำสู่การปฏิบัติได้	18	9.7
2. การทำงานไม่เป็นไปตามขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ระบุไว้	16	8.6
3. ระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไป	4	2.2
รวม	38	20.5

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน มีทั้งสิ้น 80 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด คือ (1) ปริมาณงานมากเกินไป ทั้งการจัดทำระบบรายงานข้อมูล และการออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่ รวมทั้งงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย รวม 28 รายการ คิดเป็นร้อยละ 15.2 รองลงมา คือ (2) งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวม 27 รายการ คิดเป็นร้อยละ 14.6

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีทั้งสิ้น 38 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด คือ (1) เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ไม่เพียงพอกับมาตรฐานการครองชีพรวม 20 รายการ คิดเป็นร้อยละ 10.8 รองลงมา คือ (2) สวัสดิการยังไม่เพียงพอและตรงกับความต้องการ รวม 18 รายการ คิดเป็นร้อยละ 9.7

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน มีทั้งสิ้น 7 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด คือ (1) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานบริหาร รวม 4 รายการ คิดเป็นร้อยละ 2.2 รองลงมา คือ (2) การปรับเปลี่ยนและโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รวม 3 รายการ คิดเป็นร้อยละ 1.6

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีทั้งสิ้น 12 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด คือ (1) ความสามัคคีในหมู่คณะ รวม 8 รายการ คิดเป็นร้อยละ 4.3 รองลงมา คือ (2) การช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวม 4 รายการ คิดเป็นร้อยละ 2.2

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองและบังคับบัญชา มีทั้งสิ้น 10 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด คือ (1) ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคและความยุติธรรมในการพิจารณาประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวม 6 รายการ คิดเป็นร้อยละ 3.2 รองลงมา คือ (2) ความเอาใจใส่และความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา รวม 4 รายการ คิดเป็นร้อยละ 2.2

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร มีทั้งสิ้น 38 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด คือ (1) นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่อง ไม่สามารถนำสู่การปฏิบัติได้ รวม 18 รายการ คิดเป็นร้อยละ 9.7 รองลงมา คือ (2) การทำงานไม่เป็นไปตามขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ระบุไว้ รวม 16 รายการ คิดเป็นร้อยละ 8.6

5.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ในเรื่องปัญหาอุปสรรค
เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.30 จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1) ด้านสภาพการทำงาน		
1. ระบบรายงานข้อมูลเฉพาะที่มีความจำเป็นและใช้ประโยชน์ ในการบริหารงาน ได้อย่างแท้จริง เพื่อลดภาระงานเอกสารของ บุคลากร	28	14.2
2. จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร ตู้เอกสาร เครื่องใช้สำนักงาน เป็นต้น	10	5.1
3. การบรรจุอัตรากำลังเพิ่มเติม	5	2.6
4. การสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาชุมชนให้เพียงพอกับ ความต้องการ หรือจัดสรรให้เหมาะสมตามความจำเป็น	5	2.6
5. จัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มทักษะและขีดความสามารถของ บุคลากรสายงานที่ขาดแคลน เช่น งานการเงินบัญชี งาน กองทุนหมู่บ้าน งานสารบรรณธุรการ งานด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น	3	1.5
6. หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร ควรให้ความร่วมมือและ ช่วยเหลือสนับสนุนตามที่ได้รับการประสานเพื่อให้ภารกิจ สำเร็จลุล่วง	2	1.0
7. การวางตัวทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนและภาคีเครือข่าย	1	0.5
รวม	54	27.5

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ		
1. ปรับปรุงระบบเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ให้เหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพ	26	13.2
2. จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงและเพียงพอ เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าใช้สอยในสำนักงาน ประกันชีวิต โบนัสหรือรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นต้น	16	8.1
3. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยเลี้ยงแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร ให้ได้รับค่าตอบแทนมากกว่าในพื้นที่ปกติ	2	1.0
4. จัดยานพาหนะประจำสำนักงานเพื่อใช้ในการออกพื้นที่ปฏิบัติงานให้มีสภาพเหมาะสมกับลักษณะพื้นที่	2	1.0
5. จัดค่าตอบแทนสวัสดิการให้กับอาสาพัฒนาชุมชนหรือผู้นำชุมชนที่ปฏิบัติหน้าที่ให้กับงานพัฒนาชุมชน	2	1.0
รวม	48	24.3
3) ด้านความมั่นคงในงาน		
1. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานและขยายกรอบอัตราค่าจ้างในตำแหน่งบริหารเพิ่มขึ้น	4	2.0
2. การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากร	2	1.0
3. การสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานใกล้บ้านหรืออยู่ในภูมิลำเนาของตน เพื่อสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงาน	2	1.0
รวม	8	4.0

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
1. การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	7	3.5
2. การจัดกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร	5	2.6
รวม	12	6.1
5) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา		
1. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน	27	13.7
2. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม	6	3.1
3. ผู้บังคับบัญชาดูแล เอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง และพร้อมจะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	4	2.0
รวม	37	18.8
6) ด้านนโยบายและการบริหาร		
1. การชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ ระเบียบข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	13	6.6
2. การกำหนดกรอบหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบหมายงานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	11	5.6
3. การมีส่วนร่วมในกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ได้นโยบายที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	6	3.1
4. การจัดฝึกอบรมเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนแก่บุคลากร	4	2.0
5. การทบทวน ปรับปรุง ระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ของหน่วยงานที่ เข้มงวด ขึ้นตอนมากให้มีความยืดหยุ่น และทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์และภารกิจของหน่วยงาน	4	2.0
รวม	38	19.3

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน มีทั้งสิ้น 54 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด คือ (1) ระบบรายงานข้อมูลเฉพาะที่มีความจำเป็นและใช้ประโยชน์ในการบริหารงานได้อย่างแท้จริง เพื่อลดภาระงานเอกสารของบุคลากร รวม 28 รายการ คิดเป็นร้อยละ 14.2 รองลงมาคือ (2) จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร ตู้เอกสาร เครื่องใช้สำนักงาน เป็นต้น รวม 10 รายการ คิดเป็นร้อยละ 5.1

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนสวัสดิการ มีทั้งสิ้น 48 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด คือ (1) ปรับปรุงระบบเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ให้เหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพ รวม 26 รายการ คิดเป็นร้อยละ 13.2 รองลงมาคือ (2) จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงและเพียงพอ เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าใช้สอยในสำนักงาน ประกันชีวิต โบนัสหรือรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นต้น รวม 16 รายการ คิดเป็นร้อยละ 8.1

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีทั้งสิ้น 8 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด คือ (1) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานและขยายกรอบอัตราค่าจ้างในตำแหน่งบริหารเพิ่มขึ้น รวม 4 รายการ คิดเป็นร้อยละ 2.0 รองลงมาคือ (2) การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากร รวม 2 รายการ คิดเป็นร้อยละ 1.0 และ (3) การสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานใกล้บ้านหรืออยู่ในภูมิลำเนาของตน เพื่อสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงาน รวม 2 รายการ

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีทั้งสิ้น 12 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด คือ (1) การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวม 7 รายการ คิดเป็นร้อยละ 3.5 รองลงมาคือ (2) การจัดกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร รวม 5 รายการ คิดเป็นร้อยละ 2.6

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองและบังคับบัญชา มีทั้งสิ้น 37 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด คือ (1) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวม 27 รายการ คิดเป็นร้อยละ 13.7 รองลงมาคือ (2) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม รวม 6 รายการ คิดเป็นร้อยละ 3.1

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร มีทั้งสิ้น 38 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด คือ (1) การชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ ระเบียบข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวม 13 รายการ คิดเป็นร้อยละ 6.6 รองลงมาคือ (2) การกำหนดกรอบหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบหมายงานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน รวม 11 รายการ คิดเป็นร้อยละ 5.6



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

1.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ประชากรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 กรมการพัฒนชุมชนจำนวน 288 คน ประกอบด้วย เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงานจำนวน 27 คน นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ จำนวน 74 คน และนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน 185 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มี

ทั้งหมด 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของประชากรเป้าหมาย ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ประกอบด้วย ความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีทิศทาง และการมีเป้าหมาย ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในงาน และส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

2.1.2 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาและเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเหมาะสมกับประชากรที่ศึกษา 2) สร้างข้อคำถามฉบับร่างตามขอบข่ายที่กำหนด นำร่างแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะแล้วปรับปรุงแบบสอบถาม 3) นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบและขอคำแนะนำเพิ่มเติม 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรเป้าหมาย จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงและนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประชากรที่ศึกษา โดยทางไปรษณีย์และผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง

2.3.2 ผู้วิจัยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 288 ชุด คิดเป็น 100%

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติ ดังนี้ อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ อธิบายความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ โดยวิธีแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ โดยวิธีแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อหาค่าพยากรณ์ด้วยวิธี Stepwise และอธิบายปัญหาอุปสรรคและ

แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ โดยวิธีแจกแจงความถี่

3. สรุปผลการวิจัย

3.1 สรุปผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

ประชากรเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มากที่สุด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 229 คน คิดเป็น ร้อยละ 79.5 อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ 7 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2

3.2 สรุปผลการศึกษาข้อมูลตามวัตถุประสงค์

3.1.1 วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.08) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการมีทิศทาง (ค่าเฉลี่ย 3.17) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 2.93) และสามารถอธิบายผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในแต่ละด้านได้ดังนี้

1) ด้านความพยายาม ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.13) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ท่านมีใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.03)

2) ด้านความมุ่งมั่น ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.07) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีปริมาณมาก แต่ท่านก็มุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามกำหนดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.29) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แม้หน่วยงานไม่เอื้ออำนวยให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน ท่านก็ยังตั้งใจทำงานต่อไป (ค่าเฉลี่ย 2.98)

3) ด้านการมีทิศทาง ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.17) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านตั้งใจทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้

หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.30) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.95)

4) ด้านการมีเป้าหมาย ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.93) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอประสบความสำเร็จในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกว่าคุณท่านก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จเช่นเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.16) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นโยบายของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้ดี (ค่าเฉลี่ย 2.75)

3.2.2 วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

1) ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ

ผลการศึกษาในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฯ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.91) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.39) และสามารถอธิบายผลการศึกษาของปัจจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

(1) ด้านสภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.92) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสมต่อการคมนาคมที่สะดวก (ค่าเฉลี่ย 3.23) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย (ค่าเฉลี่ย 2.67)

(2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.39) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อที่อยู่อาศัย ค่าช่วยเหลือบุตร เพียงสำหรับมาตรฐานการดำรงชีพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 2.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ในการปฏิบัติราชการท่องเที่ยว เบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.10)

(3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.99) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงโดยไม่ถูกออกจากงานโดยง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.30) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพอันสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติในหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 2.81)

(4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.07) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้งกับเพื่อน

ร่วมงาน มักจะตกลงกันได้ด้วยหลักการและเหตุผล และท่านมีโอกาสร่วมทำกิจกรรมและพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.03)

(5) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.04) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารมีผลทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.11) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่อง ชมเชย และให้เกียรติในความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 2.97)

(6) ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.02) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบงานของบุคลากรแต่ละคน ไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.14) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง หน่วยงานของท่านมีการเตรียมแผนงานและการวางแผนเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 2.95)

2) ผลการศึกษาการส่งผลของปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในภาพรวม ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงานที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ มากที่สุดคือ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านงานที่ไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ในภาพรวม ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการปกครองและบังคับบัญชา และสามารถอธิบายผลการศึกษาของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในแต่ละด้านได้ดังนี้

(1) ด้านความพยายาม ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงานที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายาม มากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านงานที่ไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความพยายาม ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และการปกครองและบังคับบัญชา

(2) ด้านความมุ่งมั่น ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงานที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมุ่งมั่น มากที่สุดคือ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน และ

นโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านงานที่ไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านความมุ่งมั่น ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(3) ด้านการมีทิศทาง ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงานไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีทิศทาง ซึ่งได้แก่ สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองและบังคับบัญชา และนโยบายและการบริหาร

(4) ด้านการมีเป้าหมาย ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงานที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย มากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านงานที่ไม่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และการปกครองและบังคับบัญชา

3.2.3 วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการ ที่ 4

1) ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ มีทั้งสิ้น 185 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน รวม 80 รายการ คิดเป็นร้อยละ 43.3 ข้อที่มีความถี่สูงสุดคือ ปริมาณงานมากเกินไป ทั้งการจัดทำระบบรายงานข้อมูลและการออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่รวมทั้งงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย รวม 28 รายการ คิดเป็นร้อยละ 15.2 และประเด็นที่มีความถี่รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รวม 38 รายการ คิดเป็นร้อยละ 20.5 ข้อที่มีความถี่สูงสุดคือ เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ไม่เพียงพอกับมาตรฐานการครองชีพ รวม 20 รายการ คิดเป็นร้อยละ 10.8 และด้านนโยบายและการบริหาร รวม 38 รายการ คิดเป็นร้อยละ 20.5 ข้อที่มีความถี่สูงสุดคือนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่อง ไม่สามารถนำสู่การปฏิบัติได้ รวม 18 รายการ คิดเป็นร้อยละ 9.7

2) ผลการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ มีทั้งสิ้น 197 รายการ โดยประเด็นที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน รวม 54 รายการ คิดเป็นร้อยละ 27.5 ข้อที่มีความถี่สูงสุดคือ ระบบรายงานข้อมูลเฉพาะที่มีความจำเป็นและใช้ประโยชน์ในการบริหารงานได้อย่างแท้จริง เพื่อลดภาระงานเอกสารของบุคลากร รวม 28 รายการ คิดเป็นร้อยละ 14.2 และประเด็นที่มีความถี่รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รวม 48 รายการ คิดเป็นร้อยละ 24.3 ข้อที่มีความถี่สูงสุดคือ ปรับปรุงระบบเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ให้เหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพ รวม 26 รายการ คิดเป็นร้อยละ 13.2

4. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อการอภิปรายผลออกเป็น 2 หัวข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

4.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจสูงสุดด้านการมีทิศทาง รองลงมาคือ ด้านความพยายาม ด้านความมุ่งมั่น และด้านการมีเป้าหมายตามลำดับ

ด้านความพยายาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ มีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะในการทำงานพัฒนาชุมชนนั้น บุคลากรมีความจำเป็นที่ต้องออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่ชุมชนท้องถิ่น ซึ่งการปฏิบัติราชการพื้นที่ในแต่ละครั้งนั้นมีความยุ่งยากและซับซ้อนทำทนายความสามารถ บุคลากรจะต้องบูรณาการเครื่องมือและโครงการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนดำเนินการ จึงมีอุปสรรคปัญหาให้เข้าไปแก้ไขอยู่เสมอ แต่ถึงอย่างไรบุคลากรก็สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้แล้วเสร็จตามกำหนดและอุทิศเวลาการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮนรี เดวิด (2544: 208) ที่กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขการทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการ การระบุนำงานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็

เพราะแรงจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์กร และยังคงคล้องกับแนวคิดของวิรัช สงวนวงศ์วาน (2547: 185) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลตามมาทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนแก่ตนเองด้วย

ด้านความมุ่งมั่น ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ มีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะลักษณะการทำงานพัฒนาชุมชนต้องอาศัยการทำงานในเชิงรุก จะเห็นได้จากการออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ต้องติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นๆ และประชาชนในพื้นที่ตลอดเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันเข้าถึงประชาชนอย่างแท้จริง การเข้าหาประชาชน กลุ่ม และองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน อีกทั้งบุคลากรมีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมกับประชาชนและชุมชนอย่างใกล้ชิดเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ งานพัฒนาชุมชนจึงเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างมากเพราะบุคลากรต้องลงมือปฏิบัติและตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ความมุ่งมั่นทุ่มเทจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 81) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด บุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ในองค์กรของธุรกิจแรงจูงใจได้มีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพราะการจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจะกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุด

ด้านการมีทิศทาง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ มีแรงจูงใจในระดับมาก และพบว่าบุคลากรตั้งใจทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะหน่วยงานมีทิศทาง แนวทางในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน และผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายให้บุคลากรได้ทราบและถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน บุคลากรจึงมีความเข้าใจสามารถนำไปปฏิบัติได้และสามารถทำให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุผล จะกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานและหน่วยงานได้ดี

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn, Hunt & Osborn (2000: G-7 อ้างถึงใน กิตติพงษ์ ศิริพร 2551: 17) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ

แนวคิดของซีวีวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 106) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจการต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในของตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของสุพิน เกษาคุปต์ (2536: 68) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานว่า เป็นพลังอย่างหนึ่งที่ผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตอบสนองสิ่งที่เป็จุดประสงค์หรือความต้องการได้

ด้านการมีเป้าหมาย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฯ มีแรงจูงใจในระดับมาก ซึ่งสาเหตุที่น่าจะเป็นเพราะบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน จึงมีความตระหนักและยอมรับในแนวทางการดำเนินงาน ส่งผลให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและเป็นผลงานที่น่าภาคภูมิใจกับตัวบุคลากรเอง

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Don Hellriegel และคณะ (2001: 130 อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล 2550: 5) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงและตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2546: 30) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ชุดของทัศนคติ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นที่ใช้สำหรับปฏิบัติต่อต่อกรณีต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน ซึ่งแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มิได้อยู่ภายใน ที่มีแรงผลักดันและมีทิศทางในการกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของจุมพล หนิมพานิช (2541: 42) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะใช้พลังงานเพื่อให้ประสบผลความสำเร็จในเป้าหมาย รางวัล หรือผลตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล

4.2 ผลของปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวม ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ และสามารถอธิบายผลของปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านความพยายาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อแรงจูงใจด้านความพยายามมากที่สุด เป็นเพราะบุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นอาชีพที่มั่นคงและสร้างรายได้ในการดำรงชีพของครอบครัวจึงไม่เกิดความวิตกกังวลในเรื่องการให้ออกจากงานหรือหน่วยงานถูกยุบหรือยกเลิกไปโดยง่าย และหน่วยงานมีกรอบ

กำหนดให้ปฏิบัติตามระเบียบข้าราชการพลเรือนและมีระบบคุ้มครองป้องกันมิให้มีการกลั่นแกล้ง เมื่อปฏิบัติได้ถูกต้อง นอกจากนี้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ยังมีความเข้าใจ มีความรอบรอบรู้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ประกอบกับองค์การมีการส่งเสริมและพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกมั่นคงใน สภาพขององค์การ

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่ศึกษา สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ เยว ภา สถาวรวิวัฒน์ (2546: 26-27) ที่กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่ดึงดูดให้บุคคลทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นการจูงใจในการสร้างสรรค์ ซึ่งได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ เพราะบุคคลต้องการหลักประกันสำหรับชีวิตและครอบครัว และอธิบายได้ด้วยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) (อ้างถึงใน กาญจนา วสุศิริกุล 2540: 17-19) ที่อธิบายว่า ความต้องการด้านความปลอดภัยจะหมายถึงการให้ความแน่นอน หรือการประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความต้องการมั่นคงทางด้านการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญเลิศ สิริ ภัทรวิช (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความมั่นคงในงานและด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์ สาธารณะ (2548) ศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง ที่พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรสวรรค์ ชุมพลสกุล (2543) ศึกษาสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาราวิทยา พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ด้านความมุ่งมั่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการปกครองและบังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมุ่งมั่นมากที่สุด เป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ บุคลากรจึงตั้งใจทำงานอย่างดีที่สุด นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังให้ความสนใจบุคลากรทุกคนและสามารถแนะนำให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี มีการยกย่องชมเชย รางวัลเป็นขั้นเงินเดือนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตาม ค่าเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ตามคำรับรองในการปฏิบัติงาน และยังให้โอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ งานที่ปฏิบัติจึงสอดคล้องกับความรักในงานและตรงกับอุดมการณ์ในการพัฒนาชุมชน

แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยทั้งกาย ทั้งใจ แต่อุทิศเวลาการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ งานในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฯ จึงมีความราบรื่นและเกิดความสามัคคีในการทำงาน

อธิบายได้ด้วยทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory) (อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง 2543: 344-345) ที่กล่าวว่า การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) หมายถึง การบริหารรางวัลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้นด้วยการให้รางวัลพิเศษสำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การสรรเสริญพนักงานเมื่อทำงานเสร็จตามกำหนด เมื่อพนักงานได้รับการชมเชยถือว่าเป็นการกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จของการทำงานในอนาคต

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัจฉรา จรุงวรรณ (2542) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลสงขลา พบว่า พฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของถาวร เกียรติทับทิว และพรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2540) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของไทย ที่พบว่า ผู้บังคับบัญชาแบบให้ความสำคัญกับคนและงานมาก แบบให้ความสำคัญทั้งคนและงานปานกลาง แบบให้ความสำคัญกับงานน้อยแต่ให้ความสำคัญกับคนมาก และแบบให้ความสำคัญงานมากแต่ให้ความสำคัญกับคนน้อย ต่างมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการเช่นกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของยงยุทธ โพธิ์ทอง (2546) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมุ่งงานและแบบมุ่งคนของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ด้านการมีทิศทาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านงานทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ ด้านการมีทิศทางเป็นเพราะบุคลากรทุกคนล้วนมีความเข้าใจและมีทิศทางในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี เนื่องจากกรมการพัฒนาชุมชนได้วางกรอบแนวทางในการบริหารบุคคลโดยกำหนดให้พัฒนากรก่อนบรรจุเข้ารับราชการต้องผ่านการอบรมก่อนประจำการเพื่อปลูกฝัง ค่านิยม อุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการพัฒนาชุมชนเป็นแนวทางปฏิบัติงาน นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานของสำนักงาน

พัฒนาชุมชนอำเภอได้มีการกำหนดกรอบหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งจากรัฐบาล โดยการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระเบียบข้าราชการพลเรือน เป็นต้น และจากกรมการพัฒนาชุมชน โดยการออกระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แผนการปฏิบัติราชการ กรมการพัฒนาชุมชน และหากไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานก็จะแจ้งแนวทางในการปฏิบัติงานซึ่งทำให้นุคลากรมีความเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ง่ายยิ่งขึ้น ดังนั้น แม้นหน่วยงานจะไม่ได้ผลักดันหรือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีทิศทางแก่นุคลากร หรือมีการปรับเปลี่ยนแปลงเนื้อหาตามนโยบายการบริหาร รวมทั้งมีงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายและงานฝากจากหน่วยงานอื่นก็ตาม แต่นุคลากรก็ยังคงยึดมั่นในอุดมการณ์และหลักการพัฒนาชุมชนซึ่งเป็นทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ Gary Johns (1996: 159) อ้างใน ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิตติ) ที่กล่าวว่า การมีทิศทางเป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจ และยังอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545: 305) ที่กล่าวว่า การจูงใจหมายถึงอิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเลิศ เกื้ออนันต์ (2544) ศึกษาสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญมากต่อปัจจัยจูงใจ คือ นโยบายและการบริหารของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และยังพบว่าไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหารความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านการมีเป้าหมาย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีเป้าหมายมากที่สุด เป็นเพราะบุคลากรเห็นว่ารายได้จากอาชีพรับราชการมีอัตราเงินเดือนที่แน่นอน มีค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมือนเช่นข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่อื่นๆ ไป เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงาน ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น บุคลากรจึงไม่มีปัญหาเรื่องรายได้ ประกอบกับนโยบายในการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนมีกรอบการทำงานที่ชัดเจนเป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล ซึ่งมีการกำหนดค่าเป้าหมายใน

การปฏิบัติงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดหลักเกณฑ์ในการเพิ่มขึ้นเงินเดือน ดังนั้นบุคลากรจึงอุทิศเวลาการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของเฮอวากา สตาเวอวิวัฒน์ (2546: 26-27) ที่กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่ดึงดูดให้บุคคลทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นการจูงใจในการสร้างสรรค์ ซึ่งได้แก่ เงิน ค่าจ้าง เงินเดือน และเงินพิเศษอื่นๆ ที่เหมาะสม เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และอธิบายได้ด้วย ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation) (อ้างอิงในนงยุทธ เกษสาคร 2544: 143-145) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก ว่า ปัจจัยป้องกันรักษาหรือปัจจัยสุขวิทยา (hygiene factors) เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยกระตุ้นจิตใจ ได้แก่ เงินเดือน (salary) หรือค่าตอบแทน (compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง (wages) เงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน และสามารถอธิบายได้ด้วย ทฤษฎีจูงใจในการบริหารของแม็กเกรเกอร์ (McGregor) (อ้างอิงสายหยุดใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร 2548: 34-35) กล่าวถึง ทฤษฎีจูงใจของ แม็กเกรเกอร์ว่า ธรรมชาติของมนุษย์ตามแนวทฤษฎีเอ็กซ์ (Theory X) จูงใจได้โดยสนองความต้องการในระดับต้น คือ เงินและความมั่นคงปลอดภัยเท่านั้นก็เพียงพอแล้ว

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษา พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของนวรรตน์ จันทร์จิเรศร์ศรี (2544) ศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทัศนคติของพนักงานคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ ที่พบว่า อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับของแรงจูงใจในเรื่องงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิดชนก อนุชาญ (2546) ศึกษาถึงแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิ เครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความเหมาะสมของผลตอบแทนด้านเงินเดือนและค่าล่วงเวลา และยังคงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านงาน คือ ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.1.1 จากข้อเสนอแนะของประชากรเป้าหมายที่เห็นว่าบุคลากรมีปริมาณงานมากเกินไป ทั้งงานด้านการจัดทำระบบรายงานข้อมูล และการปฏิบัติงานในพื้นที่ รวมทั้งงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานจึงควรกำหนดระบบการรายงานข้อมูลเฉพาะที่มีความจำเป็นและใช้ประโยชน์ในการบริหารงานได้อย่างแท้จริง และยังคงส่งผลให้ของบุคลากรมีเวลาทุ่มเทในการปฏิบัติงานพื้นที่ชุมชนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น และควรเพิ่มอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบุคลากรสายงานเฉพาะด้าน เช่น งานการเงินบัญชี งานธุรการสารบรรณ งานกองทุนหมู่บ้าน งานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ข้อเสนอแนะของประชากรเป้าหมายยังเห็นว่าหน่วยงานควรจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร ตู้เอกสาร เครื่องใช้สำนักงาน เป็นต้น

5.1.2 จากข้อเสนอแนะของประชากรเป้าหมายที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเหมาะสม ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน และควรประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม เพื่อแก้ไขปัญหการทำงานไม่เป็นไปตามขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของของบุคลากรที่ระบุไว้

5.1.3 จากผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71 จากข้อเสนอแนะของประชากรเป้าหมายเห็นว่าหน่วยงานควรพิจารณาปรับปรุงระบบเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับมาตรฐานการครองชีพ และควรเพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสม เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าใช้สอยในสำนักงาน ยานพาหนะประจำสำนักงาน โบนัสหรือรางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นต้น และควรมีการเพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ายานพาหนะในการเดินทางออกไปปฏิบัติราชการท้องที่ซึ่งเป็นภารกิจหลักของบุคลากร โดยคำนึงถึงปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งหน่วยงานควรพิจารณาจัดสรรเบี้ยเลี้ยงแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร การคมนาคมไม่สะดวก ให้ได้รับค่าตอบแทนมากกว่าในพื้นที่ปกติ

นอกจากนี้ ยังพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนประจำและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานหรือบทบาทในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนมีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 และมีอายุ 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.7 หากวิเคราะห์จากช่วงอายุแล้วจะเห็นได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่

ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอยู่ในช่วงของผู้ที่มีวัยวุฒิและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง และเริ่มรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน ในขณะที่บุคลากรที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.5 และอายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0 หากวิเคราะห์จะเห็นว่าเป็นบุคลากรส่วนน้อย ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมการเรียนรู้และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน บุคลากรกลุ่มนี้จึงมักได้รับการมอบหมายงานและภาระงานในปริมาณมาก อาทิ ในการปฏิบัติราชการในพื้นที่ชุมชนท้องถิ่น บุคลากรรุ่นใหม่ มักได้รับผิดชอบงานในพื้นที่ที่ห่างไกล เป็นพื้นที่ขนาดใหญ่และมีต้นทุนต่ำในด้านงานพัฒนาชุมชน การทำงานจึงต้องใช้ความพยายามความอดุสาหะในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชน ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุงานและความชำนาญในการทำงานพื้นที่ชุมชนท้องถิ่นมักเลือกพื้นที่ในการปฏิบัติงานที่มีต้นทุนและมีความพร้อมในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน นอกจากนี้พัฒนาการยังมีภาระงานในด้านงานสำนักงาน โดยเฉพาะงานด้านข้อมูลและการรายงานผลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งบุคลากรที่มีอายุงานมากๆ จะขาดความรู้ความสามารถและมักปฏิเสธที่จะเรียนรู้หรือพัฒนาศักยภาพในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงผลักรภาระงานเหล่านี้ให้แก่บุคลากรรุ่นใหม่ซึ่งมีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี

จากสถานการณ์ข้างต้นจะเห็นได้ว่าปริมาณงานหรือบทบาทในตำแหน่งหน้าที่ไม่สอดคล้องเงินเดือนประจำและสวัสดิการ กล่าวคือบุคลากรที่ปริมาณงานมากกลับมีเงินเดือนประจำและสวัสดิการค่อนข้างน้อย แต่บุคลากรที่เงินเดือนประจำและสวัสดิการมากกลับมีปริมาณงานและความรับผิดชอบงานน้อย จากข้อเสนอแนะของประชากรเป้าหมายเห็นว่าหน่วยงานควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มทักษะและขีดความสามารถของบุคลากร เช่น งานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งหน่วยงานควรกำหนดกรอบหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบหมายงานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และมีการจัดฝึกอบรมส่งเสริมให้มีการสร้างทัศนคติ ค่านิยม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

5.1.4 ด้านความมั่นคงในงาน จากผลการศึกษาพบว่า ประชากรเป้าหมายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพอันสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติในหน้าที่ต่ำสุด ผู้ศึกษาเห็นว่า การทำงานพัฒนาชุมชนเป็นงานที่ต้องออกไปปฏิบัติงานในหมู่บ้านและตำบลซึ่งเป็นพื้นที่ชนบทและห่างไกล พัฒนาการต้องไปติดต่อประสานงานในหมู่บ้านตำบล บางครั้งมีการประชุมหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงเวลากลางคืน ผู้ศึกษาขอเสนอแนะว่า หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่ร่วมกัน และควรมีรถยนต์ประจำสำนักงานเพื่อให้

บุคลากรใช้เป็นยานพาหนะในการออกปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อความสะดวกและปลอดภัย ทำให้มีความมั่นคงในการทำงานและสามารถออกปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการศึกษาพบว่า ประชากรเป้าหมายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สุด ผู้ศึกษาขอเสนอแนะว่า หน่วยงานควรจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับแนวคิดและข้อเสนอแนะของกันและกัน รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีม การประชุมกลุ่มต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยเหตุผล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5.1.6 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา จากผลการศึกษาพบว่า ประชากรเป้าหมายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่องชมเชย และให้เกียรติในความสามารถที่สุด ผู้ศึกษาขอเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชย ให้เกียรติ และให้รางวัลแก่บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายหรือมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ และผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ดูแลในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่น เกิดความสามัคคีในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงหลักคุณธรรม ระเบียบ กฎหมาย ในการบริหารบุคคล มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างเหมาะสมและเสมอภาค ตลอดจนมีหลักเกณฑ์ที่ดีและมีความยุติธรรม ในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

5.1.7 ด้านนโยบายและการบริหาร จากผลการศึกษาพบว่า ประชากรเป้าหมายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมแผนงานและการวางแผนเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่สุด ผู้ศึกษาขอเสนอแนะว่า หน่วยงานควรมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทั้งเรื่องการจัดงาน การมอบหมายงานและการบริหารจัดการต่างๆ และควรมีการแจ้งวัตถุประสงค์ นโยบาย ตลอดจนแนวทางการทำงานให้บุคลากรได้รับทราบก่อนเสมอ เพื่อให้บุคลากรเกิดความชัดเจนเตรียมความพร้อมได้ทัน และถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง สามารถรับรู้ปัญหาและนำปัญหาต่าง ๆ มาแก้ไข และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและสร้างผลงานให้กับองค์กรให้มีความสำเร็จตามเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.2.1 ควรมีการศึกษาในพื้นที่เขตตรวจราชการอื่น ๆ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาในกรมการพัฒนาชุมชนต่อไป

5.2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของปัจจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก

5.2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฯ เพิ่มเติม เนื่องจากปัจจัยสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันมากที่สุด



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กาญจนา วสุสิริกุล (2540) “ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์”
ปริญญาวิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กิตติพงษ์ ศิริพร (2551) “แรงจูงใจที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ”
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.
ธนาคารกสิกรไทย” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา
- กรมการพัฒนาชุมชน (2550) *คู่มือปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน* กรุงเทพมหานคร
กระทรวงมหาดไทย
- _____. (2552) เอกสาร “คำสั่งแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ
กรมการพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร กระทรวงมหาดไทย
- _____. (2553) เอกสารประกอบการประชุม “การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน” กรุงเทพมหานคร กระทรวงมหาดไทย
- _____. (2554) *แผนยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2554-2559* กรุงเทพมหานคร
กระทรวงมหาดไทย
- ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์ (2545) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพอร์ดี คิงส์
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- คันศร แสงศรีจันทร์ (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
- คิดชนก อนุชาญ (2543) “แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่การพัฒนาศถานีอนามัยเป็นหน่วยบริการ
ปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลหาดใหญ่” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- จุมพล หนิมพานิช (2541) *องค์การและการจัดการ* พิมพ์ครั้งที่ 2 นนทบุรี สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน (2540) “ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ณรงค์ เอี่ยมสม (2546) “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างอากาศยานกองบินตำรวจกับช่างอากาศยาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ดารافر รักหน้าที่ (2548) “ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 7”
- ไทรรัตน์ โภคพลากรณ์ และคณะ (2551) “การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 8 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ถาวร เกียรติทับทิว และ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2540) “รูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของไทย” รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2546) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ประชุมช่าง
- นวรรตน์ จันทร์จิเรศร์ศรี (2544) “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทัศนคติของพนักงานคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นงนุช ผอบเหล็ก (2549) “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง(ส่วนกลาง)” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- บุญเลิศ เกื้อนเย็นยงค์ (2544) “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเชียงใหม่” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บุญเลิศ สิริภัทรวณิช (2541) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิตติ (2546) “การจูงใจบุคลากรในการทำงาน” ใน *ประมวลสาระชุดการ
จัดการธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล* หน่วยที่ 1 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- พรรณประภา วิทยาภรณ์ (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกอง
เภสัชกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จากบุคลากรกองเภสัชกรรม”
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พรสวรรค์ ชุมพลสกุล (2543) “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนดาราวิทยา จังหวัด
เชียงใหม่” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- มาลินี จุฑะรพ (2539) *จิตวิทยาธุรกิจ* กรุงเทพมหานคร อักษราพิพัฒน์
- มนัส บุญวงศ์ (2537) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่อง
หนัง” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มณฑล รอยตระกูล (2546) “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา”
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏนครปฐม
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2541) “บุคลิกภาพและการจูงใจ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา
พฤติกรรมในองค์การ* หน่วยที่ 7 พิมพ์ครั้งที่ 16 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2547) “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” หน่วยที่ 1 พิมพ์ครั้งที่ 7
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ยงยุทธ์ โพธิ์ทอง (2546) “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เยาวภา สถาวรวิวัฒน์ (2546) “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงในสถาน
สงเคราะห์คนพิการ” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ราณี อีสัยกุล (2543) “การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์การ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการ
จัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 5 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ราณี อีสัยกุล (2550) “การจูงใจบุคลากรในองค์การ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหาร
องค์การ* หน่วยที่ 9 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ชรรมสาร

- วະดี จักราช (2546) “ระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับผลการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนเขตที่ 10” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547) *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร
เอช เอ็น กรุ๊ป
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์ม
- ศิริรัตน์ บุญอริยะ (2538) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการใน
มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ” วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร อักษราพัฒนา
สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (2548) *การพัฒนาองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- สุพิน เกชาคุปต์ (2536) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุรีย์ สาธารณะ (2548) “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ครูผู้สอนดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดลำปาง” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- เสนาะ ดิยาวี (2544) *หลักการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สมใจ ลักษณะ (2542) *พฤติกรรมองค์การ* ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ศูนย์
หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- สมยศ นาวิการ (2531) *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ* กรุงเทพมหานคร โอ เอส พรีนติ้งเฮาส์
_____ (2536) *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดอกหญ้า
_____ (2543) *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร
บรรณกิจ 1991
- สมพร สุทัศนีย์ (2539) *มนุษย์สัมพันธ์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- อัจฉรา จรุงวรรณะ (2542) “พฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีผล
ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลสงขลา”
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล

- อัจฉรีย์ เตโชพาร (2538) “ความต้องการในการฝึกอบรมของพัฒนากรในเขตความรับผิดชอบ
ของศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขตที่ 5” การศึกษาค้นคว้าอิสระ
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อารี พันธุ์ณี และสุพรีร์ ลีมีไทย (2541) *พฤติกรรมองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร
ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- อารีรัตน์ หิรัญโร (2532) “แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของ
อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา” วิทยานิพนธ์การศึกษาคุยฎี
บัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัย เป็นลักษณะแบบสอบถามซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ก่อนนำไปใช้จริง ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาตลอดจนภาษาที่ใช้ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังมีรายนามต่อไปนี้

1. นายเสน่ห์ บุญสุข

พัฒนาการจังหวัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี วุฒิศึกษา
ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2. นายไพบุลย์ ตั้งมีลาภ

หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
สุพรรณบุรี วุฒิศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

3. นายศิริชัย นุชพงษ์

หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
สุพรรณบุรี วุฒิศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





ที่ สพ ๐๐๑๘/ ๕๑๙

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี
ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี
ถนนสุพรรณบุรี-ชัยนาท สพ ๗๒๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน พัฒนาการอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามงานวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปัญจพร แต้มแก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี และนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในเขตตรวจราชการที่ ๔

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เพื่อให้ได้ข้อมูลและเป็น แนวทางการในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอต่อไป

ในการนี้ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี ขอความอนุเคราะห์พัฒนาการอำเภอ มอบหมายให้พัฒนาการทุกคนในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ตอบแบบสอบถามงานวิจัย และส่งข้อมูล กลับไปยังผู้วิจัยที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๔

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเสน่ห์ บุญสุข)

พัฒนาการจังหวัดสุพรรณบุรี

กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน

โทร./โทรสาร. ๐-๓๕๕๓-๕๕๒๗

“กรมการพัฒนาชุมชน ๒๕๕๔ : ปีแห่งวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงเฉลิมพระเกียรติ ๘๔ พรรษา”



ที่ สพ ๐๐๑๘/ ๕๑๘

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี
ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี
ถนนสุพรรณบุรี-ชัยนาท สพ ๗๒๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน พัฒนาการอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามงานวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวปัญจพร แต้้มแก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี และนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในเขตตรวจราชการที่ ๔

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เพื่อให้ได้ข้อมูลและเป็นแนวทางการในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอต่อไป

ในการนี้ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี ขอความอนุเคราะห์พัฒนาการอำเภอ มอบหมายให้พัฒนาการทุกคนในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ตอบแบบสอบถามงานวิจัย และส่งข้อมูลกลับไปยังผู้วิจัยที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๔

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเสน่ห์ บุญสุข)

พัฒนาการจังหวัดสุพรรณบุรี

กลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน

โทร./โทรสาร. ๐-๓๕๕๓-๕๔๒๗

“กรมการพัฒนาชุมชน ๒๕๕๔ : ปีแห่งวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงเฉลิมพระเกียรติ ๘๔ พรรษา”

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

คำชี้แจง

ด้วย ผู้วิจัยกำลังอยู่ในระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 (Factors Affecting Motivation in Operational Performance of Personnel in District Community Development Offices Inspection Area 4) จึงขอความร่วมมือมาช่วยท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ โดยผู้วิจัยขอชี้แจงรายละเอียดแบบสอบถามโดยสังเขปดังนี้

แบบสอบถามชุดนี้ ใช้สอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงขอให้ท่านกรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เนื่องจากคำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิเคราะห์ผลของการวิจัย และผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านในทางใด ๆ ทั้งสิ้น โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา

ณ โอกาสนี้

นางสาวปัทมาพร เต็มแก้ว

นักศึกษาปริญญาโท

แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
สังขละเขตตรวจราชการที่ 4

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงใน () ซึ่งตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () 1) ชาย
() 2) หญิง

2. อายุ

- () 1) ต่ำกว่า 30 ปี () 2) 30 – 40 ปี
() 3) 41 – 50 ปี () 4) 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2) ปริญญาตรี
() 3) ปริญญาโท () 4) สูงกว่าปริญญาโท

4. ตำแหน่ง

- () 1) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน
() 2) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ชำนาญงาน
() 3) นักวิชาการพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ
() 4) นักวิชาการพัฒนาชุมชน ชำนาญการ

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ

- () 1) ต่ำกว่า 1 ปี () 2) 1 – 3 ปี
() 3) 4 – 6 ปี () 4) 7 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด เพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ความพยายาม				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด				
2. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาอย่างเต็มที่				
3. ท่านต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ท่านมีใช้ในการปฏิบัติงาน				
4. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนด แม้จะเป็นงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน				
ความมุ่งมั่น				
6. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีปริมาณมาก แต่ท่านก็มุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามกำหนดเวลา				
7. ปัญหาอุปสรรคในงานเป็นเรื่องปกติสำหรับท่าน				
8. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน จึงทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่				
9. แม้หน่วยงานไม่เอื้ออำนวยให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ท่านก็ยังตั้งใจทำงานต่อไป				
10. แม้ท่านไม่มีโอกาสในตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น ท่านก็ยังตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
การมีทิศทาง				
11. ท่านตั้งใจทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า				
12. ท่านพยายามสร้างชื่อเสียงและผลงานในองค์กรนี้ตลอดมา				
13. ท่านมีความกระตือรือร้นและอยากทำงานให้สำเร็จอยู่ตลอดเวลา				
14. งานที่ท่านรับผิดชอบส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน				
15. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบที่ออกโดยหน่วยงานได้อย่างเต็มที่และเป็นอย่างดี				
การมีเป้าหมาย				
16. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมีนโยบายที่ชัดเจน				
17. เมื่อสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอประสบความสำเร็จในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ท่านรู้สึกว่าคุณก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จเช่นเดียวกัน				
18. ท่านเชื่อว่าการได้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จะทำให้ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน				
19. นโยบายของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้ดี				
20. ค่านิยมของท่านและนโยบายของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน				

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด เพียงช่องเดียว

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
สภาพการทำงาน				
21. หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสมต่อกร คมนาคมที่สะดวก				
22. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์และเครื่องใช้ที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ				
23. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อ การปฏิบัติงาน				
24. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน				
25. หน่วยงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย				
เงินเดือนและสวัสดิการ				
26. เงินเดือนประจำที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐาน การดำรงชีพ				
27. ในการปฏิบัติราชการท่องเที่ยวที่ เบียดเบียนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน				
28. เงินเดือนประจำและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับสอดคล้อง กับปริมาณหรือบทบาทในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน				
29. สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่า ซื้อที่อยู่อาศัย ค่าช่วยเหลือบุตร เพียงสำหรับมาตรฐานการ ดำรงชีพของท่าน				
30. โอกาสที่จะได้รับเงินเดือนมีความเหมาะสมตามที่ท่าน คาดหวังไว้				

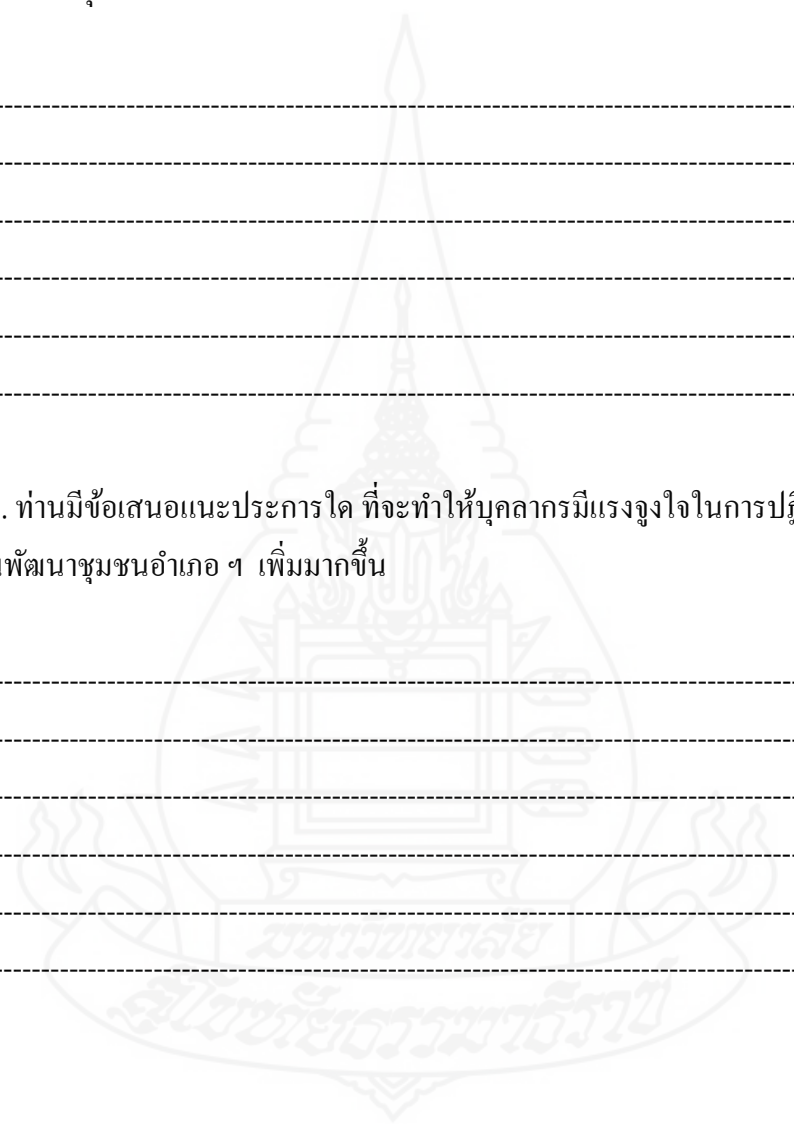
ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ความมั่นคงในการทำงาน				
31. ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพอันสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติในหน้าที่				
32. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงโดยไม่ถูกออกจากงานโดยง่าย				
33. ท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่จะไม่ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนจากการทำผิดระเบียบวินัย				
34. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงโดยไม่ถูกยุบหรือยกเลิกไปโดยง่าย				
35. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย				
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
36. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับท่านเป็นอย่างดี				
37. เพื่อนร่วมงานมีส่วนในการสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานลุล่วงไปด้วยดี				
38. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน				
39. เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน มักจะตกลงกันได้ด้วยหลักการและเหตุผล				
40. ท่านมีโอกาสร่วมทำกิจกรรมและพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
การปกครองบังคับบัญชา				
41. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้มอบหมายงานเหมาะสมกับความ ความรู้ความสามารถของท่าน				
42. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ดี และมีความ ยุติธรรม ในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา				
43. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการ บริหารมีผลทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ				
44. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสนใจ และเข้าใจปัญหา ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี				
45. เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาให้ คำยกย่อง ชมเชย และให้เกียรติในความสามารถของท่าน				
นโยบายและการบริหาร				
46. ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง หน่วยงานของท่านมีการเตรียม แผนงานและการวางแผนเป็นอย่างดี				
47. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบงานของบุคลากรแต่ละคน ไว้อย่างชัดเจน				
48. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการทำงาน รวมทั้ง แนวทางการปฏิบัติในงานที่ท่านรับผิดชอบ				
49. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการ ดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้				
50. ระเบียบ กฎเกณฑ์ และขั้นตอนต่าง ๆ ไม่เป็นปัญหาต่อ การปฏิบัติงานของท่าน				

ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สังกัดเขตตรวจราชการที่ 4

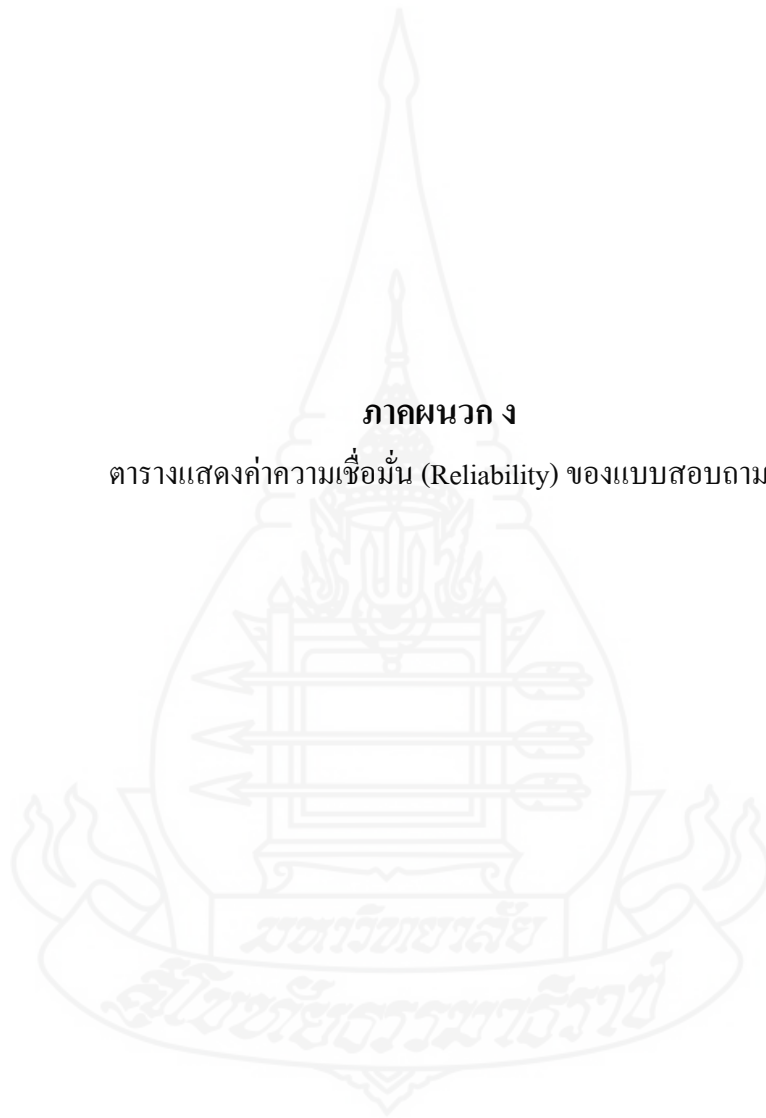
1. ท่านคิดว่าปัญหา และอุปสรรค ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ มีเรื่องใดบ้าง

2. ท่านมีข้อเสนอแนะประการใด ที่จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ฯ เพิ่มมากขึ้น



ภาคผนวก ง

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม



ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	135.20	340.372	-.073	.934
2	135.17	329.661	.438	.932
3	135.03	347.137	-.362	.936
4	135.30	333.390	.172	.934
5	135.27	327.995	.623	.931
6	134.87	337.982	.041	.934
7	135.20	328.028	.446	.932
8	135.27	318.616	.598	.930
9	135.17	321.454	.578	.930
10	135.23	324.668	.526	.931
11	135.03	323.137	.609	.930
12	135.13	326.257	.487	.931
13	134.90	325.128	.532	.931
14	135.47	321.085	.677	.930
15	135.20	326.303	.631	.931
16	135.70	319.183	.664	.930
17	134.97	325.137	.596	.931
18	135.50	323.224	.517	.931
19	135.77	313.633	.818	.928
20	135.70	314.355	.835	.928
21	135.23	333.495	.158	.934
22	135.67	337.609	.030	.935
23	135.83	330.764	.237	.933
24	135.97	332.654	.226	.933
25	136.07	329.237	.328	.932
26	136.17	326.557	.533	.931

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
27	136.00	327.793	.490	.931
28	135.90	324.990	.637	.930
29	135.97	325.413	.537	.931
30	135.97	330.654	.324	.932
31	135.97	341.964	-.130	.935
32	134.83	337.868	.039	.934
33	135.17	334.764	.147	.934
34	135.47	334.051	.237	.933
35	135.77	331.702	.265	.933
36	135.77	322.599	.491	.931
37	135.60	327.145	.371	.932
38	135.60	325.834	.438	.932
39	135.50	325.431	.418	.932
40	135.37	324.378	.398	.932
41	135.27	325.720	.544	.931
42	135.23	319.426	.614	.930
43	135.33	321.057	.579	.930
44	135.67	310.368	.787	.928
45	135.43	313.426	.764	.929
46	135.63	312.930	.808	.928
47	135.27	324.892	.424	.932
48	135.77	314.944	.814	.929
49	135.67	316.299	.813	.929
50	135.30	324.286	.633	.930

ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients) ดังนี้

จำนวนตัวอย่าง = 30 ราย

จำนวนข้อคำถาม = 50 ข้อ

Alpha = .930



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวปัญจพร เต็มแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	21 มีนาคม พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2546
สถานที่ทำงาน	สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
ตำแหน่ง	นักวิชาการพัฒนาชุมชน

