

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี




นางสาววิตรี คงศรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

Working Motivation of Officers in Sub District Administration
Organizations in Khok Pho and Muang District, Pattani Province



Mrs.Savitree Khongsee

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


2012


หัวข้อวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี
ชื่อและนามสกุล นางสาวตรี คงศรี
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์มานิต ศุทธสกุล
2. รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งสรรค์ ประเสริฐศรี)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์มานิต ศุทธสกุล)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์
และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ผู้วิจัย นางสาววิตรี คงศรี **รหัสนักศึกษา** 2493006916 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์มานิต ศุภธสกุล (2) รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป
ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความคิดเห็นและความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี (2) ความคิดเห็นและความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (3) แนวทางในการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประชากรในการศึกษานี้มีจำนวน 279 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ยามาเน่ ได้จำนวน 169 คน ประกอบด้วยบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอโคกโพธิ์จำนวน 82 คน และอำเภอเมืองปัตตานี จำนวน 87 คน และใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะจงในกลุ่มผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และ พนักงานระดับปฏิบัติ จำนวน 66 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในอำเภอโคกโพธิ์จำนวน 36 คน ในอำเภอเมือง จำนวน 30 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 235 คน เครื่องมือในการวิจัย ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นและความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองอำเภอ เห็นว่า การที่ผู้บริหารไม่ใช้หลักคุณธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด (2) กลุ่มตัวอย่างทั้งสองอำเภอมีความเห็นเหมือนกันว่า การได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมาก แต่กลุ่มตัวอย่างในอำเภอโคกโพธิ์มีความเห็นว่าปัจจัยการปรับเลื่อนระดับตำแหน่งที่เร็วกว่าผู้ได้รับการบรรจุเข้าทำงานพร้อมกันเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างอำเภอเมืองปัตตานี เห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจด้านอื่นๆ (3) สำหรับแนวทางที่สำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร คือ การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน สร้างระบบการสื่อสารภายในให้เป็นการสื่อสารระบบเปิด วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ แรงจูงใจ องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดปัตตานี

Thesis title: Working Motivation of Officers in Sub- District Administration Organizations in Khok Pho and Muang Districts , Pattani Province

Researcher: Mrs.Savitree Khongsee; **ID:** 2493006916;

Degree: Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Manit Suthasakul, Associate Professor; (2) Dr. Chira Prateep, Associate Professor;

Academic year: 2012

Abstract

The proposes of the thesis were to study (1) personnel's opinions and the importance of hygiene factors affecting the dissatisfaction of officers working in Sub-district Administration Organizations in Khok-Poh and Muang, Districts, Pattani Province(2) personnel's opinions and the importance of motivating factors affecting the officers' operation and (3) ways to enhance working motivation of the officers working in Sub-district Administration Organizations in Khok-Poh and Muang, Districts, Pattani Province.

Population consisted of 279 officers, from which samples of 169 were obtained via Yamane calculation method. The samples included 82 officers from Khok-Poh District and 87 officers from Muang District. Other than this, samples of 66 executives, who were purposely selected from management group, group heads, and operational officers, were also included, of which, 36 samples were from Khok-Poh District and 30 from Muang District. Total samples, therefore, comprised 235 officers. Instrument used were questionnaire for the sample group and interview for the latter. Statistical tools employed were percentage, mean, and standard deviation.

The study results showed that (1) samples from both Districts agreed that the absence of management's implementation of merit system in salary raising, most resulted in dissatisfaction of personnel (2) samples of both Districts agreed in high level that an opportunity to higher education was major factor to enhance working motivation of personnel, however, the officers in Kok-Phoe viewed that faster advancement in higher position than other colleagues starting work at the same time had lowest effect on motivation, while officers in Muang District viewed that this factor had highest effect (3) ways to enhance working motivation of officers included: promoting positive working attitude, together with the establishment of opened communication system within organizations, and the determining of operational standard and effective performance appraisal tools.

Keywords: Motivation, Sub-district Administrative Organizations, Pattani Province

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากระงศาตราจารย์มานิต ศุทธสกุลอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและให้กำลังใจในการแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณคุณอับดุลเลาะ แซ่มะแซ เจ้าพนักงานธุรการ องค์กรบริหารส่วนตำบลตลิ่งชัน อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และขอขอบพระคุณ บุคลากรสำนักงานท้องถิ่นอำเภอโคกโพธิ์ และ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากหน่วยงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องข้องในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณา ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สาวิตรี คงศรี

กุมภาพันธ์ 2555



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	8
รูปแบบโครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	19
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับอำเภอโคกโพธิ์กับอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
ตัวแปรที่ศึกษา	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้กรอกแบบสอบถาม.....	39
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	48
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นในการจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจและปัจจัยที่มีผล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ.....	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
ผลการวิจัย	60
อภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	71
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	72
ข แบบสอบถาม	74
ค แบบสัมภาษณ์	80
ประวัติผู้วิจัย	82



สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 1.1	สรุปรายละเอียดเหตุการณ์และพื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดปัตตานีระหว่างเดือนมกราคม 2547 – กุมภาพันธ์ 2555.....	2
ตารางที่ 3.1	กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามจำแนกตามสถานที่ทำงานในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี.....	32
ตารางที่ 3.2	กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์จำแนกตามสถานที่ทำงานในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี.....	33
ตารางที่ 3.3	กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยใช้แบบสอบถามจำแนกตามสถานที่ทำงานในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	34
ตารางที่ 3.4	กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์จำแนกตามสถานที่ทำงานในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	34
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ.....	39
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ.....	39
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ.....	40
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ.....	40
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	41
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	41
ตารางที่ 4.7	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์กับ ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ.....	42
ตารางที่ 4.8	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์กับ ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ.....	43
ตารางที่ 4.9	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์กับ ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 4.10	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์กับในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ.....	45
ตารางที่ 4.11	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์กับในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ.....	46
ตารางที่ 4.12	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์กับในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	47
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ กับ ใน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	48
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ กับ ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	52
ตารางที่ 4.15	แสดงผลการจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ กับ ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	55
ตารางที่ 4.16	แสดงผลการจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ กับ ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี.....	57

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1 สรุปลักษณะความต้องการต่างๆ ของคนจากองค์การ.....	10
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสภาพองค์การบริหารส่วนตำบล.....	21
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล.....	22
ภาพที่ 2.4 แผนภูมิโครงสร้างส่วนแบ่งราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	23



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐและโดยนัยนี้จึงเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยาและกรุงเทพมหานคร อำนาจของท้องถิ่นมีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ จากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น วัตถุประสงค์สำคัญขององค์การปกครองท้องถิ่น เช่น 1) ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล 2) สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง รวมทั้งให้การศึกษารอบอบประชาชน (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539: 27) และการที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะบริหารงานไปได้อย่างดีนั้น จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบริหารเป็นปัจจัยสำคัญ ทรัพยากรบริหารที่ถือว่าสำคัญที่สุด คือ “คน” ทั้งนี้ เพราะว่าคุณมีสติปัญญาความสามารถและสมรรถนะในการใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามทฤษฎีองค์การแล้ว ถือว่าองค์ประกอบขององค์การมีสองส่วน คือ “งาน” และ “คน” หมายความว่า องค์การทุกประเภทจะต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ ภาระหน้าที่ที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์และการจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำตามวัตถุประสงค์ สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การ จำเป็นต้องมีองค์ประกอบด้าน “คน” คือ มีคนหรือบุคลากรที่มีคุณภาพในจำนวนที่เหมาะสมกับภาระงานบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเภท

หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดเหตุความรุนแรงมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา ทางมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ได้สรุปเหตุความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา อำเภोजะนะและอำเภอนาทวี ตั้งแต่เดือนมกราคม 2547 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2555 รวม 98 เดือน โดยมีสถิติเหตุความไม่สงบในพื้นที่รวม 11,542 ครั้ง มีผู้ได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิตรวม 13,571 ราย แยกเป็นผู้เสียชีวิต 5,086 ราย ผู้ได้รับบาดเจ็บ 8,485 ราย และเมื่อแยกสรุปข้อมูลเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นเป็นรายจังหวัดพบว่าจังหวัดปัตตานี มีจำนวนเหตุการณ์ความไม่สงบที่

เกิดขึ้นทั้งสิ้น 3,009 เหตุการณ์ เหตุการณ์ที่เกิดสูงสุด คือ การลอบยิง จำนวน 1,759 เหตุการณ์ รองลงมาคือการลอบวางเพลิง จำนวน 795 เหตุการณ์ และเหตุการณ์ลอบวางระเบิด จำนวน 455 เหตุการณ์ พื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์มากที่สุด คือ อำเภอยะรัง อำเภอหนองจิกและอำเภอสายบุรี ตามลำดับ พื้นที่ที่เกิดเหตุน้อยที่สุดคืออำเภอแม่ลาน และอำเภอไม้แก่น รายละเอียดดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 สรุปรายละเอียดเหตุการณ์และพื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ระหว่างเดือนมกราคม 2547 – กุมภาพันธ์ 2555

ประเภท เหตุการณ์	อ.เมือง	อ.ยะรัง	อ.ยะหริ่ง	อ.โคกโพธิ์	อ.สายบุรี	อ.แม่ลาน	อ.มายอ	อ.หนองจิก	อ.ปะนาเระ	อ.กะพ้อ	อ.ทุ่งยางแดง	อ.ไม้แก่น	รวม
วางระเบิด	67	45	40	48	45	22	34	48	29	26	22	29	455
ลอบยิงทำร้ายชีวิต	196	272	146	153	238	49	125	245	112	86	86	51	1,759
วางเพลิงทำลาย ทรัพย์สิน	82	93	67	73	78	53	66	87	60	40	49	47	795
รวม	345	410	253	274	361	124	225	380	201	152	157	127	3,009

ที่มา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี (2555: 22)

เหตุการณ์ความรุนแรงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่นั้นย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาพจิตใจของบุคลากรเป็นอย่างมากเนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เสี่ยงภัย ประกอบกับสภาพพื้นที่ในอำเภอโคกโพธิ์ ส่วนใหญ่เป็นชนบท ประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำสวน ทำนา สองข้างถนนหนทางที่ใช้สัญจรจึงเต็มไปด้วยสวนปาล์ม สวนยางพารา และที่นาของชาวบ้าน ไม่สะดวกในเรื่องของที่พักอาศัยและรถที่ใช้สัญจรมากนักการเดินทางระหว่างที่ทำการอำเภอกับหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่นั้นต้องใช้รถส่วนบุคคลในการสัญจร เพราะรถรับจ้างวิ่งผ่านเฉพาะถนนสายหลักเท่านั้น แตกต่างจากอำเภอเมืองที่มีทั้งความสะดวกในด้านที่พักอาศัยและการสัญจรไปมา ประกอบกับมีสาธารณูปโภคและอุปโภคครบครัน แม้ว่าเขตพื้นที่อำเภอเมืองจะมีความเจริญในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา แต่การดำรงชีวิตของคนในพื้นที่ก็ต้องเผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบที่แทบจะเกิดขึ้นรายวันส่งผลให้ชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องอยู่ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และนี่ก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีต้องประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

จากข้อมูลรายงานตามกรอบอัตรากำลังข้าราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552-2554 ของสำนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี ปรากฏว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นที่สังกัด

หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี ทั้ง 22 แห่งนั้นมีอัตรากำลังคนจำนวน 213 คน ในขณะที่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง มีจำนวน 292 อัตรา ตำแหน่งว่าง 79 อัตรา จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า อัตรากำลังคนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีจำนวนน้อยกว่า อัตรากำลังที่องค์การต้องการ ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าวต้องปฏิบัติงานควบในตำแหน่งที่ว่างและในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างของหน่วยงานราชการนั้นบุคลากรจะไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน ไม่อยากไปทำงานหรืออยากเปลี่ยนงานใหม่ จึงเกิดการลาออก โอนย้าย เปลี่ยนสายงานของบุคลากรในพื้นที่ ดังปรากฏว่ามีการขอโอนย้าย เปลี่ยนสายงานและลาออกของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปัตตานี การขอโอนย้าย เปลี่ยนสายงานและลาออก ในช่วงเวลา ตั้งแต่เดือน มกราคม 2553 ถึง พฤษภาคม 2554 มีจำนวนมากถึง 229 อัตรา โดยโอนย้ายออกนอกพื้นที่ จำนวน 100 อัตรา โอนย้ายเปลี่ยนสายงาน จำนวน 85 อัตรา และลาออกจำนวน 49 อัตรา จะเห็นได้ว่าภายในระยะเวลา 1 ปี 5 เดือน มีการโอนย้าย เปลี่ยนสายงาน และลาออก ของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างในจังหวัดปัตตานี มากถึง 229 อัตรา แม้ว่ารัฐบาลจะพยายามหามาตรการช่วยเหลือต่างๆ เช่น เพิ่มเงินพิเศษพื้นที่เสี่ยงภัยและ การใช้อายุราชการทวีคูณแต่มาตรการเหล่านี้ก็ไม่อาจแก้ปัญหาการ โอนย้าย เปลี่ยนสายงาน และลาออกของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และ อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีได้

พฤติกรรม การลาออก โอนย้าย เปลี่ยนสายงานของบุคลากรแสดงให้เห็นว่าบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานนั่นเองอย่างไรก็ตามแม้้องค์การจะต้องประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากร แต่หากบุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจช่วยกระตุ้นรั้าให้บุคคลมีความพึงพอใจและรักงาน มีความขยันอดทน เอาจริงเอาจังในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจด้วยการเสริมสร้างปัจจัยจูงใจจะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทให้กับงานที่ทำซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Herzberg ที่พบว่าปกติบุคคลสามารถทำงานได้เพียง 20-30% ของความสามารถที่เขามีอยู่ แต่หากบุคคลผู้นั้นได้รับการเสริมแรงจูงใจอย่างดีแล้วเขาย่อมสามารถทำงานได้ถึง 80-90% ของศักยภาพที่เขามีอยู่ ดังนั้นการจูงใจเพื่อให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เช่น มอบหมายงานที่ท้าทาย ให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ อีกทั้งผู้บริหารจะต้องเลือกวิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับสภาพงาน และตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานอีกด้วยเพราะองค์การแต่ละแห่งย่อมมีวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในเมื่อผู้บริหารต้องอยู่ในฐานะที่ต้องดูแลทรัพยากรมนุษย์ขององค์การสิ่งหนึ่งที่เป็นความท้าทายอย่างมากก็คือการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานเพราะหากปล่อยพนักงานอย่างไม่มีแรงจูงใจหรือได้รับแรงจูงใจที่ไม่ตรงกับความต้องการองค์การอาจต้องเสียทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือกหรือรักษาคนดีคนเก่งขององค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

เพื่อแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาการขาดแคลนบุคลากรของหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ที่เกิดขึ้นผู้บริหารจะต้องหาวิธีการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพราะแรงจูงใจเป็นพลังที่ผลักดันให้มีการแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างทุ่มเทจนเกิดเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดีจึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ซึ่งจะทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่สามารถธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การ ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นและความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นและความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

3. ขอบเขตของการวิจัย

แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1.1 *ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน* ดังนี้ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานผลตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

3.1.2 *ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน* ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

3.2 *ขอบเขตด้านพื้นที่* ศึกษาจากพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

3.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

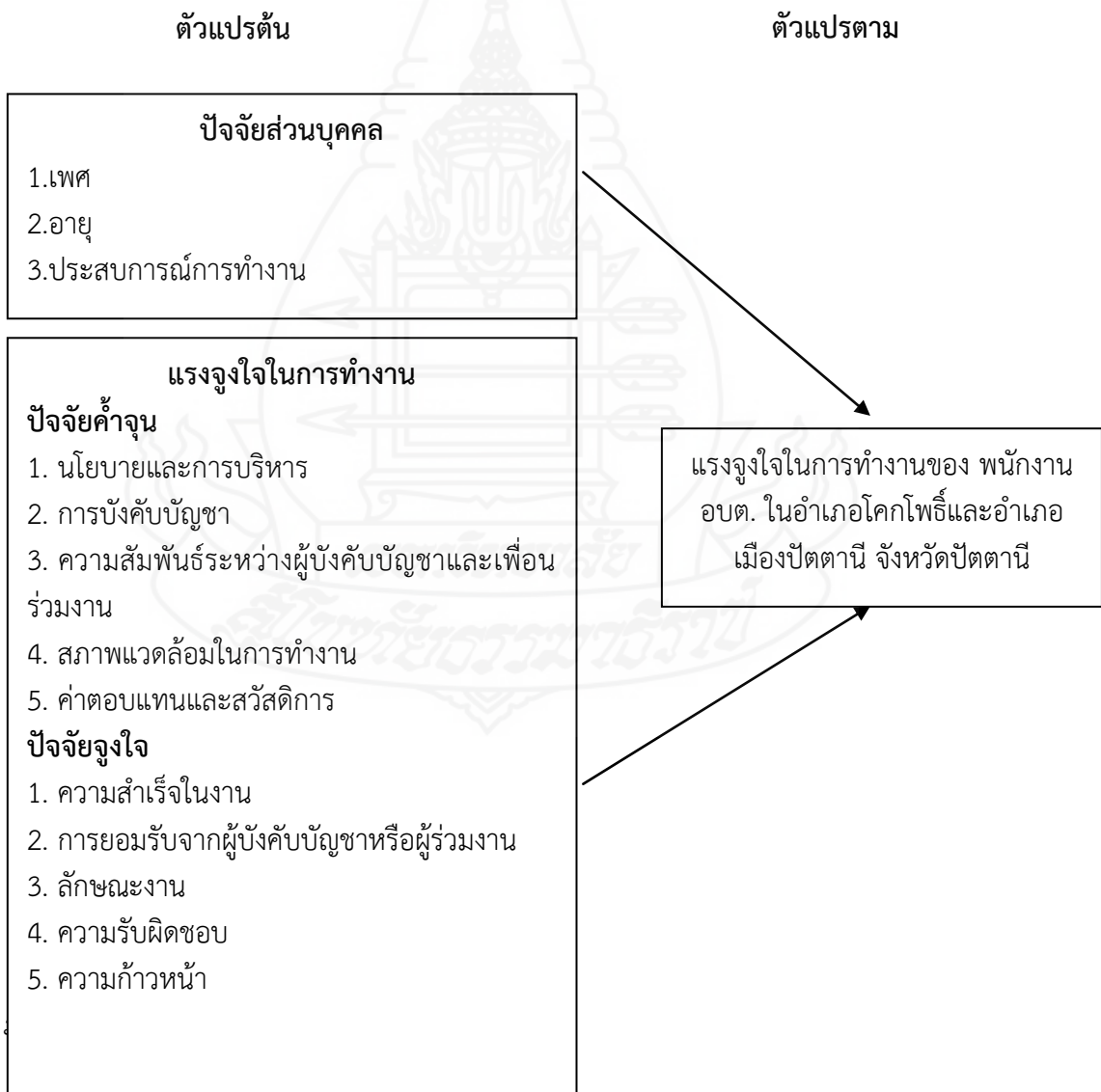
3.3.1 *กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา* และจัดเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ กลุ่มผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำนวนทั้งสิ้น 279 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มีนาคม 2554)

3.3.2 *กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา* ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มพนักงานส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จำนวน 169 คน โดยวิธีการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะจงในกลุ่มผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานระดับปฏิบัติ ขององค์การ

บริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จำนวน 66 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 235 คน

4. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยอาศัยหลักการและแนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก (Frederick Herzberg) มีกรอบแนวคิดที่ศึกษา ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี รวม 10 ด้าน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสำเร็จในงาน การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งจะได้กรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



5. นวัตกรรมพิเศษ

5.1 แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลหรือจากภายนอกก็ได้ที่ไปกระตุ้นเร้าให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะกระทำบางอย่างให้เกิดผลที่ต้องการ

5.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาสภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน

5.3 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดทัศนคติในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเรื่องงานโดยตรงมีผลต่อการกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

5.4 บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง พนักงานของรัฐที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

5.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง เป้าหมายหลักในการทำงานที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันของพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

5.6 การบังคับบัญชา หมายถึง วิธีการควบคุมกำกับดูแลที่ผู้บังคับบัญชาใช้ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือความสัมพันธ์ของหัวหน้าสายงานหรือหัวหน้าองค์การ ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ เช่น การให้เสรีภาพในการทำงาน การให้โอกาสในการทดลองริเริ่มการทำงานด้วยตนเอง การควบคุมอยู่ห่างๆ

5.7 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในด้านการงานและส่วนตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร

5.8 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงาน มีความคล่องตัว ได้แก่ ความเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงาน

5.9 ความสำเร็จ หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา และความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จเป็นที่พอใจแก่ตนเอง ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร

5.10 การยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น

5.11 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทายต่อความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจชวนปฏิบัติ

5.12 ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระงานที่องค์การมอบหมายให้แต่ละบุคคลดำเนินการ

เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปอย่างเรียบร้อย

5.13 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่การงาน และโอกาสในการศึกษาต่อ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

6.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ใช้เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีได้เป็นอย่างดี

6.3 ผู้บริหารองค์การได้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและส่งเสริมบุคลากรในองค์การให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. รูปแบบโครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. ข้อมูลพื้นฐานของอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่าแรงจูงใจ (Motivation) มาจากคำว่า Mover ในภาษาลาตินมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) การจูงใจโดยทั่วไปหมายถึงแรงผลักดันหรือความปรารถนาที่ทำให้เกิดการกระทำ เนื่องจากการจูงใจมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (ราณี อธิชัยกุล, 2550: 5)

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 244) ให้ความหมายแรงจูงใจ คือ ความพยายามที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ สิ่งจูงใจมีทั้งภายในภายนอกตัวบุคคล แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ

Barelson and Steiner (1964: อ้างถึงใน เอกมน โลหะญาณจारी, 2547: 13) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ สถานการณ์ภายในซึ่งไปกระตุ้น และริเริ่มเรื่องของกิจกรรม และการเคลื่อนไหว แล้วนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำของเป้าหมาย

Hull and Spence (อ้างถึงใน อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์, 2533: 14) กล่าวว่าแรงจูงใจของมนุษย์ คือ สิ่งตอบสนองความต้องการตนเอง ซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่ชักจูงให้มนุษย์ดิ้นรนไปหาพฤติกรรม จึงตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของแรงขับตลอดเวลา

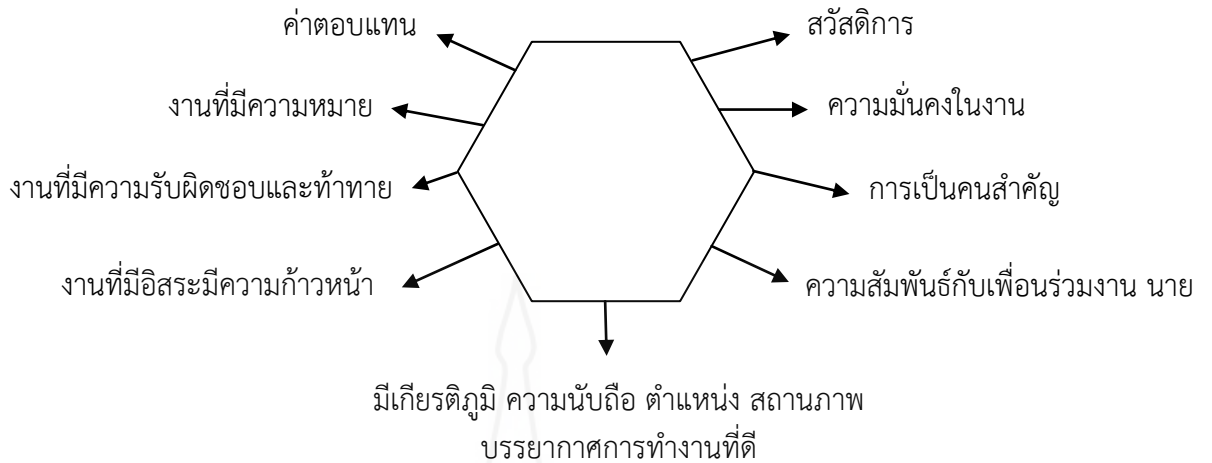
จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้จากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกในตัวบุคคลนั้นๆ เอง อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงแต่อย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างก็ได้ที่ไปกระตุ้นเร้าให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะกระทำบางอย่างให้เกิดผลที่ต้องการ

1.1.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ

Chruden และ Sherman (อ้างถึงใน เอื้องพร กลองชิต 2540: 9) ให้ความเห็นว่าวิธีที่จะสนองความต้องการของบุคคลในการทำงานนั้นก็โดยการส่งเสริมทางบวกในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1) เงิน หมายถึง เงินเดือนค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆที่ติดตัวเป็นตัวเงินได้
- 2) ความมั่นคง หมายถึง การคุ้มครองที่จะไม่ต้องออกจากงาน มีรายได้พอเพียง เวลาประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยก็ได้รับค่าจ้างตอบแทนตามสมควร
- 3) การชมเชยและการยอมรับนับถือเมื่อทำงานดีก็ควรได้รับการยกย่องชมเชย
- 4) ให้โอกาสแข่งขันแสดงความสามารถเต็มที่
- 5) ให้ได้รับทราบผลงานที่ตนทำมา เมื่อผิดพลาดจะได้หาทางแก้ไข
- 6) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม
- 7) การได้มีส่วนร่วม เช่น การให้ความคิดเห็น มีการพบปะปรึกษาหารือร่วม ตัดสินใจในทางตรงกันข้าม พยายามลดการลงโทษต่างๆ เช่น การปรับ การลดขั้นเงินเดือน การปลดออก การไล่ออก เพราะสิ่งเหล่านี้ไม่สามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้มากขึ้น

สุพิน เกชาคุปต์ (2545: 94-95) ได้สรุปเกี่ยวกับการจูงใจไว้ว่า การจูงใจใครก็ตามสิ่งแรกเราต้องรู้ว่า เขาต้องการอะไร ความต้องการนี้เรียกว่า แรงจูงใจทฤษฎีทางจิตวิทยาเชื่อว่า จิตเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมหรือการกระทำ และพฤติกรรมคือการกระทำที่เกิดขึ้นเพื่อแสวงหาสิ่งที่มาตอบสนองความต้องการของตนโดยธรรมชาติ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทั้งทางกายและทางจิตใจ ความต้องการทางกาย ได้แก่ การมีอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและสุขภาพที่แข็งแรง ปัจจัย 4 นี้ เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ เพื่อให้ชีวิตมีคุณภาพขึ้น ความต้องการขั้นต่อไป คือความต้องการมี ความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย มีพาหนะในการเดินทางไปต่างๆ ในการทำงานก็อยากอยู่ในห้องทำงานที่เหมาะสม มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ จากองค์กร และถ้าจะให้ดีกว่านี้ อยากได้งานที่มีหลักประกันความมั่นคงว่าตนจะมีสิ่งตอบสนองความต้องการเหล่านี้ตลอดชีวิต ความต้องการทางใจ ได้แก่ ความรู้สึกดีๆ เช่น ความรักจากผู้คนรอบข้าง ครอบครัว เพื่อนฝูง นาย ลูกน้อง ความรู้สึกที่ตนเองมีค่า มีคนอื่นชื่นชมความรู้ ความสามารถ และผลงานของตน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องการทำในสิ่งที่ชอบ ที่สนุก ที่มีความหมาย ที่ท้าทายความสามารถ บางคนก็อยากมีอำนาจเหนือผู้อื่น อยากเป็นผู้ประสบความสำเร็จ อยากเป็นผู้ชนะทั้งนี้ยังสรุปความต้องการของบุคคลจากองค์การเป็นแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 2.1 สรุปความต้องการต่างๆ ของคนจากองค์การ

ที่มา : สุพิน เกษาคุปต์ (2545: 95)

จากที่กล่าวมา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและสิ่งที้องการจะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ดังนั้นการจะสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน องค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยที่พนักงานคาดหวังหรือต้องการจะได้รับจากองค์การด้วย จึงจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์การได้อย่างแท้จริง ซึ่งการที่พนักงานได้รับการจูงใจและมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้องค์กรมั่นใจได้ว่าพนักงานจะทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อตอบแทนจากสิ่งทีตนได้รับจากองค์การ ส่งผลให้การดำเนินการขององค์การมีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างไม่หยุดยั้ง

พิภพ วชังเงิน (2547: 167-168) ได้กล่าวถึงการจูงใจเพื่อให้พนักงานทำงานอยู่ในระดับสูงโดยการนำทฤษฎี Herzberg มาใช้ ดังนี้

- 1) สร้างความพอใจ ในขณะที่ทำงานให้แก่พนักงานทุกคน ด้วยปัจจัยความต้องการพื้นฐานอย่างพอเพียง เช่น จ่ายค่าจ้างในอัตราที่ยุติธรรม เหมาะสม
- 2) จะต้องป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานมีทัศนคติไม่ดีต่อองค์การจัดระบบการสื่อสารให้ดีที่สุด สามารถสื่อสารได้ทั่วถึง มีลักษณะสองทาง (Two ways) คือผู้บริหารถึงพนักงาน และพนักงานก็ติดต่อถึงผู้บริหารได้
- 3) สร้างขวัญกำลังใจ ในการทำงาน มีหลักประกันดี รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ค่าตอบแทนดี สภาพของงานดี
- 4) ให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับผู้มีผลงานดี ผู้บริหารยุติธรรม มีการวางแผน มีโครงการ มีกรอบอัตรากำลัง

Barnard (อ้างถึงใน ประไพรัตน์ ไวทยกุล และคณะ 2554: 14) ได้สรุปถึงปัจจัยที่ทำให้คนอยากทำงานไว้ 7 ประการดังนี้

- 1) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุ ประกอบด้วยเงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น
- 2) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจอิทธิพล การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม
- 3) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความร่วมมือ การได้รับการบริการ ซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว
- 4) ความสามารถขององค์การที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจกับบุคคล โดยเปิดโอกาสที่องค์การจะให้ได้มีสวัสดิการต่างๆ แก่ตัวเขาเอง ครอบครัว หรือบุคคลอื่น
- 5) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในหน่วยงานความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมสถาบัน
- 6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน
- 7) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน และมีหลักประกันความมั่นคง การอยู่ดีกินดี

William R. Van Dersal (1968: 62-72) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหารองค์การ
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) เงินเดือน
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา
- 5) สภาพการทำงาน
- 6) ความสำเร็จในการทำงาน
- 7) การยอมรับทางสังคม
- 8) ลักษณะงาน
- 9) ความรับผิดชอบ
- 10) โอกาสความก้าวหน้า

จากข้อมูลที่ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจจะเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารจะใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และวิเคราะห์ว่าระบบการจูงใจขององค์การที่เป็นอยู่เหมาะสมกับความต้องการและแรงจูงใจของคนเหล่านั้นหรือไม่เพียงใดและเนื่องจากคนมีความซับซ้อนในภาวะอารมณ์ ความรู้สึกนึก

คิด ความคิดเห็น ความคาดหวังต่างๆ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องจึงไม่สามารถมีทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียวที่จะใช้อธิบายแรงจูงใจได้อย่างครบถ้วน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่นำมาทำการศึกษานี้มีดังต่อไปนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจ โดยทั่วไปแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ทฤษฎีกลุ่มเนื้อหา และทฤษฎีที่เน้นกระบวนการซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีกลุ่มเนื้อหา (Content Theories) หรือทฤษฎีที่ว่าด้วยความต้องการ (Need Theories) ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ผลักดันและชี้นำพฤติกรรมต่างๆ ให้เกิดขึ้น เช่น ความต้องการเงินเดือนสูงๆ ต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของคน แต่ถ้าปัจจัยเหล่านั้นมีลักษณะตรงกันข้ามแรงจูงใจในการทำงานก็จะไม่เกิดขึ้น

โดยทั่วไปแนวคิดในกลุ่มนี้ จะศึกษาความต้องการที่สำคัญของคนที่จะมีผลต่อการกระตุ้นพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา ทฤษฎีในกลุ่มนี้จึงมีชื่ออีกอย่างว่า กลุ่มของทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ซึ่งทฤษฎีสำคัญในกลุ่มนี้ คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก เป็นต้น ทฤษฎีในกลุ่มนี้ทำให้เกิดการตระหนักในความต้องการต่างๆ และความแตกต่างในความต้องการเหล่านั้น

1.2.1 ทฤษฎีจูงใจ – คำจุน (1959: อ้างถึงใน นภเกตน์ นิธวัช, 2550: 9) (The Motivation – Hygiene Theory) ของ Herzberg ได้ชี้ให้เห็นถึงความต้องการของคนเบื้องต้นในการทำงานมีอยู่ 2 อย่างได้แก่

1) ความต้องการที่จะใช้ความสามารถเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ความต้องการเหล่านี้จะตอบสนองได้จากปัจจัยตัวกระตุ้นประเภทต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

2) ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากความไม่พอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความต้องการเหล่านี้จะตอบสนองได้จากปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมประเภทต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กล่าวคือ เป็นปัจจัยจูงใจให้คนชอบงานและรักงาน คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลการปฏิบัติงานจากปัจจัย 5 ปัจจัย ดังนี้

1) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การได้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2) ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

3) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูง มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว
ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีแต่ลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีองค์ประกอบดังนี้

1) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน

2) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภิกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) การนิเทศงาน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ การติดตามและการตรวจสอบการส่งเสริมศักยภาพส่วนบุคคล และการใช้บทบาทความเป็นผู้นำในการนิเทศ

5) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การที่มีประสิทธิภาพ

6) สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8) สถานะอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

9) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

จากการศึกษาทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุน ของ Herzberg สรุปได้ว่า มีองค์ประกอบ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขหรือมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่างๆ ซึ่ง Herzberg ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

- 1) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2) ความสำเร็จในการทำงาน
- 3) ความก้าวหน้า
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

- 7) เงินเดือน
- 8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 9) การนิเทศงาน
- 10) นโยบายและการบริหาร
- 11) สภาพการทำงาน
- 12) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 13) สถานะอาชีพ
- 14) ความมั่นคงในงาน

ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข

1.2.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (1970: อ้างถึงใน ราณี อิศัยกุล, 2554: 284) อับบราฮัม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาที่สนใจศึกษาความต้องการของคน โดยเนื้อหาของทฤษฎีนี้ คือคนทุกคนมีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นมีมากมายหลายอย่างและความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความต้องการเหล่านั้น อาจจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนอง ในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในขั้นแรกนี้องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการแต่ละคนโดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปจ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน

2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่ได้รับคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดหมายได้ ความต้องการความปลอดภัยหมายความว่าความรวมถึงความรู้ของแต่ละบุคคล ข้อจำกัดหรือขอบเขตของพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคม ในองค์การความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของลูกจ้างทุกคน ถ้าคนเราทำงานด้วยความรู้สึกหวั่นไหวอยู่ตลอดเวลา ถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้วงานที่ทำไปย่อมไม่เป็นผลดีต่อองค์การ หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จัดให้คนงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออกควรมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว (Favoritism) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อทำที่ ขวัญ และกำลังใจของคนมากที่สุด

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อความต้องการใน 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่

จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญขององค์การ ย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับ การยกย่องชมเชยและให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or egoistic Needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ มีเสรีภาพ รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์การหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก และอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่าง

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นคนแรกที่ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow general theory of human motivation) ไว้ เป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมติฐานดังกล่าวมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่ามนุษย์มีสิ่งนั้นหรือยัง ขณะที่ต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3) ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองใหม่ทันที

จากการศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow สรุปได้ว่า ความต้องการ ทั้ง 5 ระดับต่างก็มีความสำคัญต่อมนุษย์ และมนุษย์ทุกคนย่อมแสวงหาการตอบสนองความต้องการของตนสูง ขึ้นไปตามลำดับขั้นจนถึงความต้องการสูงสุด คือ ความสำเร็จในชีวิตไม่มีมนุษย์คนใด ยินดีกับความต้อกรขั้นพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

1.2.3 ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Need Theory)

แมคคลีแลนด์ (1961: อ้างถึงใน พรรณทิพย์ เจริญวัย, 2553: 34-35) ได้ศึกษาพบว่าในสังคมที่เจริญแล้วหรือพัฒนาแล้วคนโดยทั่วไปเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ (Learned Needs) ที่สำคัญ ซึ่งแมคคลีแลนด์ สนใจศึกษาอยู่ 3 อย่าง คือ

1) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะ

- ทำงานให้ประสบความสำเร็จ
- ทำงานให้ดีกว่าคนอื่น
- ทำงานได้ยอดเยี่ยมหรือทำงานกับคนเก่ง
- สามารถบรรลุเป้าหมายที่ค่อนข้างยาก
- สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน
- สามารถทำงานที่ท้าทาย ให้ประสบความสำเร็จ
- สามารถพัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน

คนที่มีความต้องการประเภนี้สูงมักชอบทำงานคนเดียวหรือทำงานกับคนเก่ง และชอบงานที่ได้รับผิดชอบ จึงชอบที่จะกำหนดเป้าหมายของตนเองให้เป็นเป้าหมายที่ยากและท้าทายแต่ไม่ยากจนเกินไป ซึ่งจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายนั้นต้องไปขึ้นอยู่กับโชคชะตามากกว่าความสามารถของเขา และเขาต้องการข้อมูลย้อนกลับที่เชื่อถือได้และทันต่อเวลาเพื่อจะได้ทราบว่าเขาทำงานได้ผลเป็นอย่างไร น่าพึงพอใจหรือไม่ ต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไรหรือไม่

องค์กรที่มีพนักงานที่มีความต้องการในข้อนี้สูง จะต้องมึวิธีการจูงใจที่เน้นในงานที่สร้างโอกาสให้ประสบความสำเร็จได้และต้องจ่ายค่าตอบแทนสูง มิฉะนั้นจะไม่สามารถรักษาคนแบบนี้ไว้ได้ เพราะคนเหล่านี้จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และเป็นคนเก่ง

2) ความต้องการในอำนาจ (Need for Power) จะครอบคลุมถึงความต้องการที่จะ

อื่นได้

- สามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติของคนอื่นได้
- สามารถควบคุมคนและงานได้
- มีตำแหน่งและอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น
- สามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามได้

ความต้องการในอำนาจนี้แบ่งได้เป็น 2 แบบ

(1) ความต้องการในอำนาจเพื่อตนเอง จะใช้อำนาจเพื่อควบคุมและใช้ประโยชน์จากคนอื่นเพื่อประโยชน์ของตนเอง

(2) ความต้องการในอำนาจเพื่อสังคม โดยใช้อำนาจนี้อาจจะใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร หรือส่วนรวมเป็นสำคัญ

3) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation) จัดเป็นความต้องการที่จะ

- มีเพื่อน มีกลุ่ม
- เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม
- เป็นที่ชื่นชมของเพื่อน
- สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือที่ดี
- มีสัมพันธ์ภาพที่ดีและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง
- มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่น่าพอใจ

แมคเคลลีแลนด์ กล่าวว่าคนเราจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่างในเวลาเดียวกันได้ แต่สัดส่วนของความต้องการนั้นจะแตกต่างกันออกไปได้ โดยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและความต้องการในอำนาจจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์การให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และความต้องการในอำนาจจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่อันจะทำให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายและเป็นประโยชน์แก่องค์การได้ ในบางอาชีพเช่น นักการเมือง ก็มักจะเป็นคนที่มีความต้องการในอำนาจสูงกว่าส่วนอื่นๆ แต่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มักจะมีความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่นสูง ส่วนนักวิจัยก็มักจะมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของ McClelland สรุปได้ว่าความต้องการของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้ และสิ่งเร้าที่กระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ให้มีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ขึ้นอยู่กับพลังจูงใจและการรับรู้สองประการเกี่ยวกับสถานการณ์ คือการคาดหวังเพื่อบรรลุเป้าหมาย และคุณค่าของสิ่งจูงใจที่ผูกพันกับเป้าหมายที่มีอยู่

1.2.4 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's Existence Relatedness-Growth Theory)

Luthan (1998: อ้างถึงใน นภเกตน์ นิธวิช, 2550: 12) กล่าวว่า Alderfer ได้ยุบรวมลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของ Herzberg และทฤษฎีของ Maslow จากความต้องการ 5 ระดับ มาเป็น 3 ระดับ คือ

- 1) ความต้องการในการดำรงอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการพื้นฐานในด้านร่างกาย การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์เกื้อกูล และสภาพการทำงานที่ดี
- 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นๆ
- 3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตส่วนบุคคล (Growth needs) เป็นความต้องการมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง สร้างผลงานที่เป็นของตนเอง

แม้ว่าลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow จะมีความคล้ายคลึงกับความต้องการตามทฤษฎี ERG ของ Alderfer แต่ทฤษฎี ERG แตกต่างจากทฤษฎีของ Herzberg และทฤษฎีของ Maslow 2 ประการ คือ

- 1) ทฤษฎี ERG จะไม่ระบุว่าความต้องการแต่ละอย่างเรียงลำดับกันอย่างไร เพียงแต่อ้างว่าหากความต้องการในการดำรงอยู่ไม่ได้รับการตอบสนอง อิทธิพลของความต้องการด้านนี้ก็จะรุนแรง แต่ความต้องการด้านอื่นๆ ยังคงมีความสำคัญต่อการกำกับพฤติกรรมให้มุ่งไปสู่เป้าหมาย
- 2) ทฤษฎี ERG กล่าวอ้างว่า แม้ความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการดังกล่าวอาจจะมีอิทธิพลสำคัญต่อไปในการตัดสินใจ เช่น เราอาจจะมีเงินเดือนที่ดีและงานที่มั่นคง แต่เราอาจแสวงหาการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนต่อไป ในกรณีเช่นนี้ ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วยังเป็นตัวจูงใจต่อไป

จากการศึกษาทฤษฎี ERG สรุปได้ว่า จะมุ่งเน้นความต้องการของมนุษย์โดยไม่คำนึงถึงลำดับขั้นและความต้องการในแต่ละขั้นเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังคงดำรงอยู่

1.2.5 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

แมคเกรเกอร์ (1960: อ้างถึงใน นภเกตน์ นิธวัช, 2550: 13) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วมแต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้ ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

- 1) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
- 2) เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับหรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
- 3) มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษเพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

- 1) การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
- 2) การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การจะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง
- 3) ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัลและผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ
- 4) ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานเป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเองผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมากเพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร Douglas McGregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่ากิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ

ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับมีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยันควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม ทำลายความสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวกและควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สรุป Douglas McGregor เห็นว่าคนมี 2 ประเภทและการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (Content Theories) แต่ละทฤษฎีเป็นการให้ความสนใจต่อความต้องการต่างๆ ที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ อันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เป็นแรงขับเคลื่อนพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อสนองความต้องการของตน คนมีความต้องการต่างกัน ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานย่อมก่อให้เกิดการตอบสนองความพอใจที่ต่างกัน ทั้งนี้ทฤษฎีที่เน้นปัจจัยให้ความสำคัญในการสนองความต้องการทั้งในส่วนบุคคลและองค์การพร้อมๆ กัน

2. รูปแบบโครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ความเป็นมา องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 โดยยกฐานะจากสภาตำบล ที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท

2.2 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

2.2.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกหมู่บ้านละ 2 คน อบต.โตมี 1หมู่บ้าน ให้มีสมาชิก 6 คน อบต.โตมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ 3 คน

2.2.2 คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน โดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้เลือกตั้งแล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง

2.3 อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.3.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบ ร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

2.3.3 ควบคุมการทำงานของคณะผู้บริหาร เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายแผนพัฒนาตำบล ระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับของทางราชการ

2.4 อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติ

และแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.4.3 รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงิน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

2.4.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

2.5 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

2.5.1 พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)

2.5.2 มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 ดังนี้

1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

7) คัดครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

2.5.3 มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. ตามมาตรา 68 ดังนี้

1) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา และสวนสาธารณะ

5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

8) การควบคุมดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

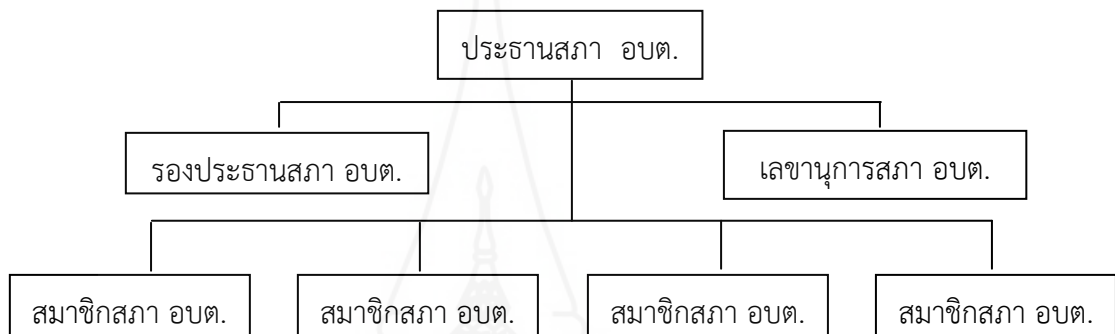
10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

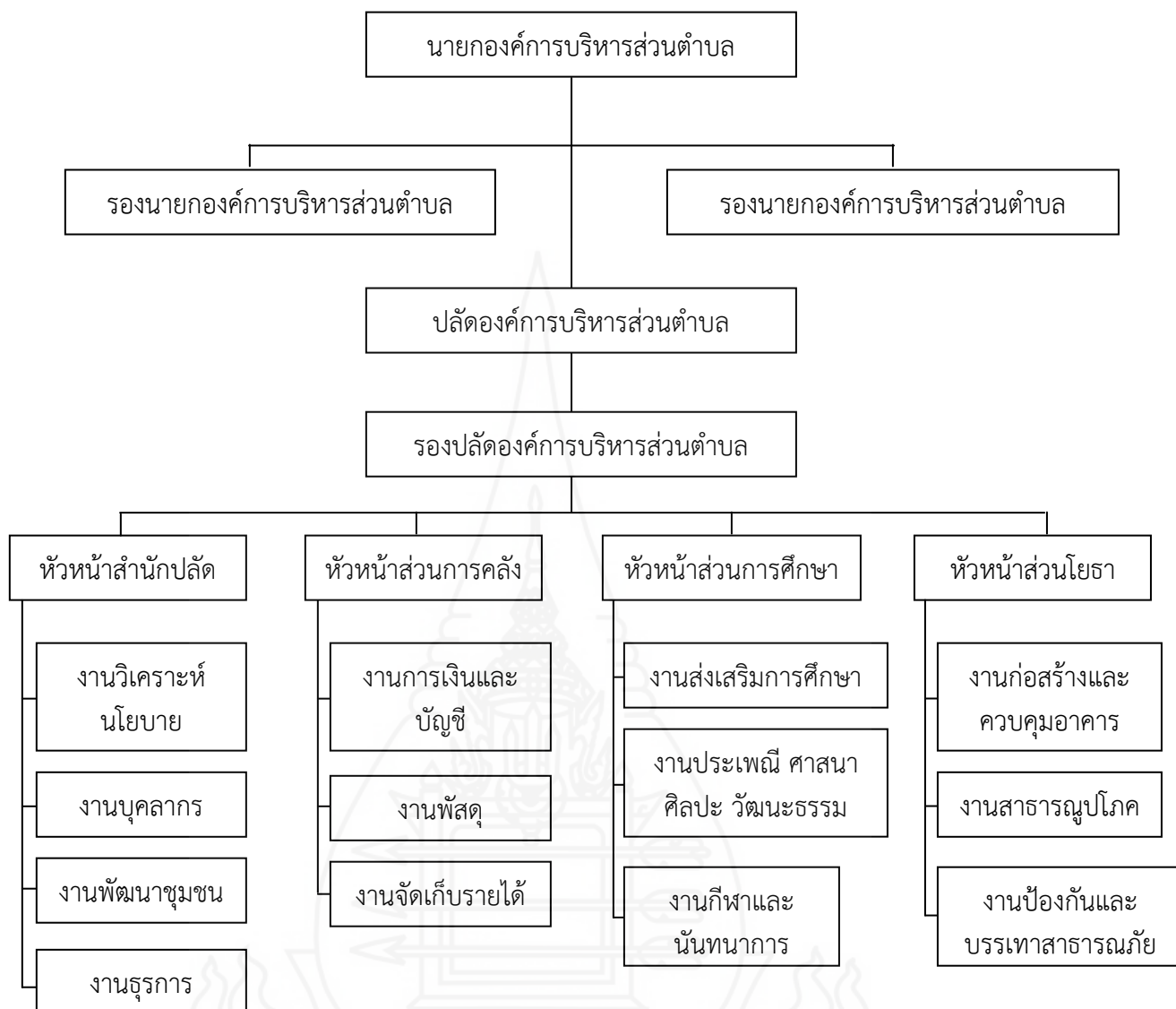
12) การท่องเที่ยว

13) การผังเมือง

2.6 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาตำบลอยู่ในระดับสูงสุดเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานของคณะผู้บริหาร ให้เป็นไปตามนโยบาย แผนพัฒนาตำบล ระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับต่างๆของทางราชการ โดยมีพนักงานประจำ ที่เป็นพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ทำงานประจำวัน มีปลัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์การมีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่างๆได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เช่น สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนการศึกษา ส่วนโยธา



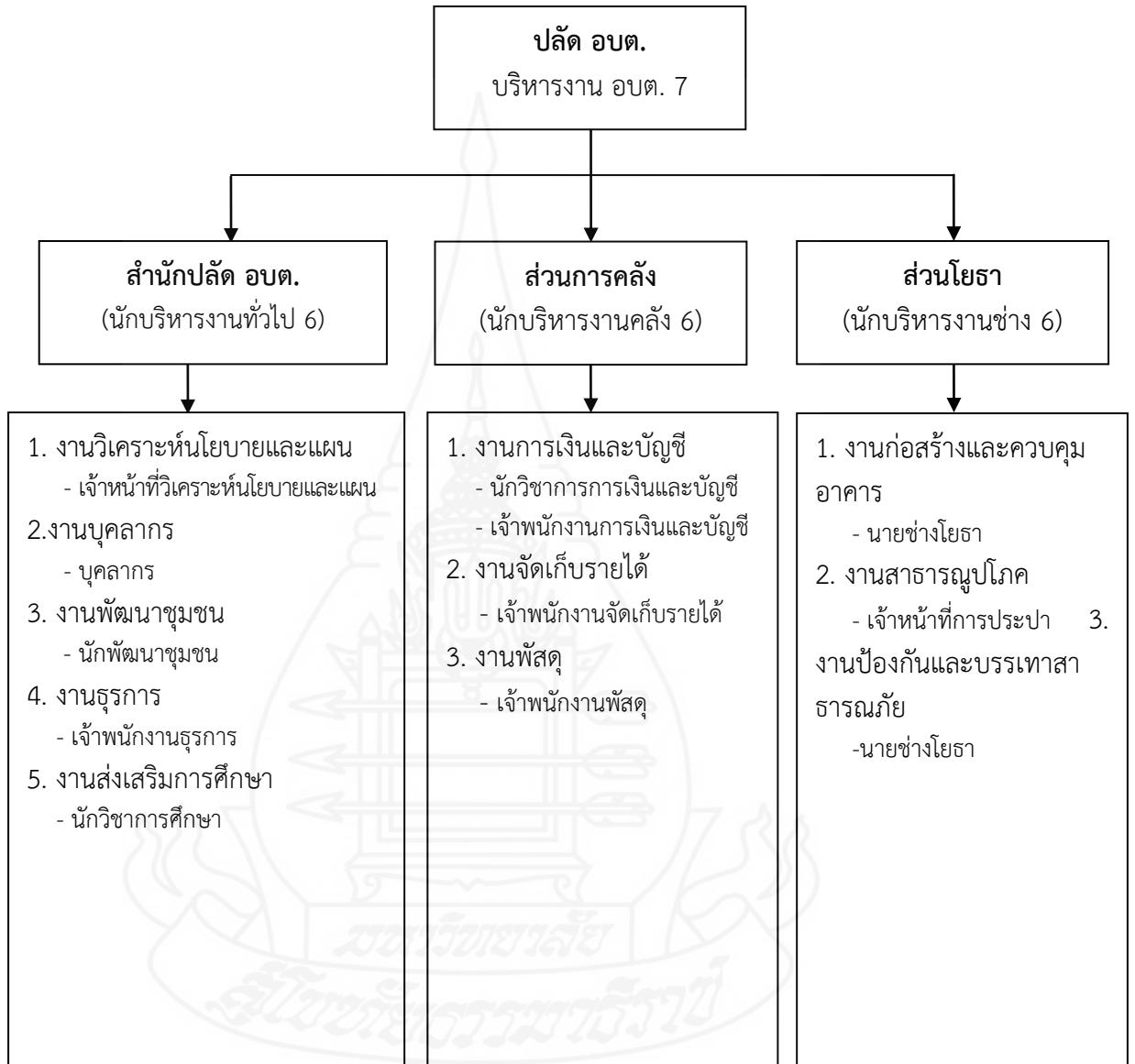
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
ที่มา: ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 64)



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา : (<http://www.pattanilocal.go.th/struct.php> ค้นคืนเมื่อ 5 เมษายน 2556)

แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโคกโพธิ์กับอำเภอเมืองจังหวัดปัตตานีส่วนใหญ่เป็นองค์การขนาดกลาง การแบ่งส่วนบริหารราชการภายในจึงแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก คือ สำนักปลัด ส่วนการคลัง และส่วนโยธา



ภาพที่ 2.4 แผนภูมิโครงสร้างส่วนแบ่งราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา: แผนอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี (2554: 9)

3. ข้อมูลพื้นฐานของอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

3.1 อำเภอโคกโพธิ์ เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดปัตตานี มีพื้นที่ 339.4 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอหนองจิก

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอแม่ลาน

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอเมืองยะลาจังหวัดยะลา และอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอสะบ้าย้อยและ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา

3.1.1 แบ่งเขตการปกครองออกเป็น

- 1) การปกครองส่วนภูมิภาคอำเภอโคกโพธิ์แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 12 ตำบล 82 หมู่บ้าน
- 2) การปกครองส่วนท้องถิ่นที่อำเภอโคกโพธิ์ประกอบด้วยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 14 แห่ง ได้แก่
 - (1) เทศบาลตำบลโคกโพธิ์ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลโคกโพธิ์
 - (2) เทศบาลตำบลนาประดู่ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลนาประดู่
 - (3) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกโพธิ์ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกโพธิ์ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลโคกโพธิ์)
 - (4) องค์การบริหารส่วนตำบลมะกรูดครอบคลุมพื้นที่ตำบลมะกรูดทั้งตำบล
 - (5) องค์การบริหารส่วนตำบลบางโกระครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางโกระทั้งตำบล
 - (6) องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลป่าบอนทั้งตำบล
 - (7) องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลทรายขาวทั้งตำบล
 - (8) องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาประดู่ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลนาประดู่)
 - (9) องค์การบริหารส่วนตำบลปากถ่อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปากถ่อทั้งตำบล
 - (10) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งพลา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลทุ่งพลาทั้งตำบล
 - (11) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าเรือทั้งตำบล
 - (12) องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกตุ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาเกตุทั้งตำบล
 - (13) องค์การบริหารส่วนตำบลควนโนรี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลควนโนรีทั้งตำบล
 - (14) องค์การบริหารส่วนตำบลช้างให้ตกครอบคลุมพื้นที่ตำบลช้างให้ตกทั้งตำบล

3.1.2 ประชากร มีประชากร จำนวน 66,269 คน (พ.ศ.2555) ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยเชื้อสายมลายู และ ชาวไทยนับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 77 ศาสนาพุทธ ร้อยละ 22.04 และอื่นๆ

ร้อยละ 0.96 ส่วนใหญ่ประชากรประกอบอาชีพ ทำนา ทำสวนยางพารา และสวนผลไม้

3.2 อำเภอเมืองปัตตานี มีพื้นที่ 96.869 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ริมชายฝั่งทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอไทย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอยะหริ่ง

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอยะรังและอำเภอหนองจิก

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอหนองจิก

3.2.1 การแบ่งเขตการปกครอง

1) การปกครองส่วนภูมิภาคอำเภอเมืองปัตตานีแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 13 ตำบล 66 หมู่บ้าน

2) การปกครองส่วนท้องถิ่นที่อำเภอเมืองปัตตานีประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลเมืองปัตตานี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสะบารัง ตำบลอานาหารู และตำบลจะบังติกอทั้งตำบล

ทั้งตำบล
2. องค์การบริหารส่วนตำบลรูสะมิแล ครอบคลุมพื้นที่ตำบลรูสะมิแล

ทั้งตำบล
3. องค์การบริหารส่วนตำบลบานา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบานาทั้งตำบล

ทั้งตำบล
4. องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโละ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลตันหยงลุโละ

ทั้งตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคลองมานิง

ทั้งตำบล
6. องค์การบริหารส่วนตำบลกะมียอ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกะมียอ

ทั้งตำบล
7. องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบาราโหม

ทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาสะรัง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปะกาสะรัง

ทั้งตำบล
9. องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลตะลุโบะ

ทั้งตำบล
10. องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบาราเฮาะ

ทั้งตำบล
11. องค์การบริหารส่วนตำบลปุดะ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปุดะทั้งตำบล

3.2.2 ประชากร มีประชากร จำนวน 125,630 คน (พ.ศ.2555) ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ รับจ้างทั่วไป ประมง และค้าขาย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Haller B. Gilmer et al. (อ้างถึงใน นภเกตน์ นิลธวัช, 2550: 24) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของคนงาน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ คือ

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
- 2) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 3) การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ปฏิบัติงานรวมทั้งการดำเนินงานในการทำงานของหน่วยงานนั้น
- 4) ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับ และรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้ผู้ปฏิบัติงาน
- 5) ลักษณะงานที่ทำได้แก่ การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ
- 6) การนิเทศงานหรือการอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน
- 7) การติดต่อสื่อสารได้แก่ เป็นการติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน
- 8) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ เหมาะกับการทำงาน
- 9) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
- 10) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการที่อยู่อาศัย ค่ารักษาพยาบาล

Hammer (อ้างถึงใน จิราพร ราชประสิทธิ์, 2545: 22) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษ ของรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ ผลการวิจัยพบว่า

- 1) องค์ประกอบที่ทำให้ครูชั้นพิเศษพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 2) เมื่อพิจารณาตัวแปรต่างๆ ตำแหน่ง เพศ สถานภาพการสมรส พบว่า ความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Avakian (อ้างถึงใน วิริยะ เจริญพงศ์, 2545: 33) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความไม่พึงพอใจในงานของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของทฤษฎี Herzberg ด้วยวิธีการสัมภาษณ์คณาจารย์ในวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยในนิวยอร์ก 4 แห่งๆ ละ 50 คน พบว่า

ปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้คณาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบในงาน ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ได้แก่ นโยบาย และการบริหารของสถาบัน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

สุกัญญา อนุสกุล (2548) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ได้ประยุกต์ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาใช้ คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับในความสามารถ ยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่น่าพอใจ ความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 53 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่ำ และพนักงานที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

ชัชศรี กล้าณรงค์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับการปฏิบัติงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาล โรงพยาบาลศรีสังวาลย์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจในงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาล โรงพยาบาลศรีสังวาลย์อยู่ในระดับดีมาก 2) ปัจจัยค้ำจุนในงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาล โรงพยาบาลศรีสังวาลย์ อยู่ในระดับปานกลาง 3) ระดับการปฏิบัติงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาล โรงพยาบาลศรีสังวาลย์อยู่ในระดับปานกลาง 4) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิวอน หอมปิ่นแก้ว (2550) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 153 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีเพียงแต่ด้านเงินด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านความเจริญเติบโต ด้านสภาพความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการยกย่อง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน/เงินเดือน

สุภาพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ

ของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนอื่น คือ ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกันพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

ดาวชัย ปาลี (2550) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ที.ที.แคนเดิล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ส่วนปัจจัยย่อยของแต่ละผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกในแต่ละด้านดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่ง ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ส่วนการศึกษาปัจจัยจูงใจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย คือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยย่อยของแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจพบว่าการให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยลำดับแรกในแต่ละด้านดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้านลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน

Mobley et.al. (n.d.อ้างถึงใน เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์, 2550: 23-25) ได้ศึกษาถึงสิ่งบอกเหตุในการเปลี่ยนงานโดยการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ความคิดและความตั้งใจที่จะลาออกจากรางานในโอกาสในการหางานใหม่จากพนักงาน พบว่า โอกาสความก้าวหน้าในงานหรือโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทในการกำหนดการเข้าออกงาน ถ้าหากไม่สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การเล่นพรรคเล่นพวก ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในองค์การทำให้ทำลายความตั้งใจ อุดมคติ ทัศนคติที่ดีในการทำงานให้หมดไป เป็นสาเหตุหนึ่งที่คุณคณในองค์การพยายามแสวงหาช่องทางใหม่ โดยขอยกย้ายโอนไปหน่วยงานที่ดีกว่าหรือลาออกไปทำงานที่อื่น นอกจากนี้ยังมีความมั่นคงในงาน ถ้าองค์การใดมีฐานะทางการเงินและสภาพการทำงานที่มั่นคง หรือหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบและความคิดอย่างเป็นระบบ บุคคลต่างๆ ก็จะหาโอกาสไปทำงานด้วย หรือกดดันภายในหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาหากบุคคลเป้าหมายต่อความรู้สึกที่ไม่ดีเหล่านี้ จะเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลลาออกจากรางาน

ปริญญา สืบแสน (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทโฮย่า กลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานทั้งที่เป็นผู้ช่วยผู้จัดการแผนกและหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับมาก และมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานโดยเฉลี่ยในระดับมากด้วยเช่นกัน โดยปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าปัจจัยจูงใจ ส่วนปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงานพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกและหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคลในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบที่พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการและหัวหน้าแผนกมีความเห็นในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกและหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับมากที่สุด และมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายของบริษัทในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านสภาพที่พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการและหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยย่อยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการที่พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการมีความเห็นด้วยในระดับมากในขณะที่พนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าพนักงานระดับหัวหน้างานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชาในระดับมาก ส่วนความแตกต่างกันทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลต่อความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ยกเว้นความแตกต่างกันทางด้านรายได้ต่อเดือนที่มีอย่างน้อย 2 กลุ่ม มีผลต่อความเห็นด้วยต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ทัศนีย์ (อ้างถึงใน ตรีโชค ศิริ, 2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจพบว่า มีปัจจัยการจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสมีความก้าวหน้านั้น บุคลากรส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นปานกลาง แนวโน้มมีระดับค่อนข้างดี ซึ่งแสดงว่า การบริหารงานมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จค่อนข้างสูง อันเป็นผลมาจากการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความร่วมมือ ความรักสามัคคี และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวกับ การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและผลตอบแทนเมื่อพิจารณาแล้วมีบุคลากรส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นปานกลางแนวโน้มความพอใจค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน

งานวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการพัฒนาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตลอดจนเพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคและหาแนวทางที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของการทำงาน โดยมีปัจจัยย่อยอื่น ๆ ที่สนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน หรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคงโดยปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญในอันดับต้น ๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมักประกอบด้วย การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชยจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีความสำคัญในอันดับต้นๆ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารด้านสวัสดิการและความมั่นคง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เพื่อศึกษาความคิดเห็นและระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจุนระดับปัจจัยจูงใจ และศึกษาแนวทางในการเสนอแนะการจูงใจมาใช้ในการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปัตตานี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรในที่นี้หมายถึงบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บริหารในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ประชากรบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 213 คน แยกเป็นบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ จำนวน 102 คน และ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จำนวน 111 คน ประชากรผู้บริหาร จำนวน 66 คน แยกเป็นผู้บริหารในอำเภอโคกโพธิ์ จำนวน 36 คน และอำเภอเมืองปัตตานี จำนวน 30 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 279 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มพนักงานส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ จำนวน 82 คน และอำเภอเมืองปัตตานี จำนวน 87 คน รวม 169 คน โดยวิธีการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีสัมภาษณ์ แบบเจาะจงในกลุ่ม ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และ พนักงานระดับปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลละ 3 คน ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างในอำเภอโคกโพธิ์ จำนวน 36 คน อำเภอเมืองปัตตานี จำนวน 30 คน รวม 66 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 235 คน

1) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ ดังนี้

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

กำหนดให้ n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

กำหนดให้ไม่เกิน .05

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในอำเภอโคกโพธิ์ที่ใช้ในการศึกษาจากการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ คำนวณได้ ดังนี้

$$\text{แทนค่า } n = \frac{102}{1 + (102 \times 0.0025)}$$

$$n = \frac{102}{1 + 0.2550}$$

$$n = \frac{102}{1.2550}$$

$$n = 81.27$$

ได้กลุ่มตัวอย่างในอำเภอโคกโพธิ์ จำนวน 82 คน

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม จำแนกตามสถานที่ทำงานในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

ลำดับ	รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน (คน)	ตัวอย่าง (คน)
1.	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งพลา	9	7
2.	องค์การบริหารส่วนตำบลปากถ่อ	11	9
3.	องค์การบริหารส่วนตำบลควนโนรี	8	6
4.	องค์การบริหารส่วนตำบลช้างให้ตก	6	5
5.	องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว	9	7
6.	องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน	10	8
7.	องค์การบริหารส่วนตำบลมะกรูด	9	7
8.	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกโพธิ์	9	7
9.	องค์การบริหารส่วนตำบลบางโกระ	7	6
10.	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ	10	8
11.	องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่	7	6
12.	องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกตุ	7	6
	รวม	102	82

ที่มา: แผนอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี (2554- 2556: 17)

ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสถานที่ทำงานในอำเภอโคกโพธิ์
จังหวัดปัตตานี

ลำดับ	รายชื่อองค์กรบริหารส่วนตำบล	ผู้บริหาร (คน)	หัวหน้าส่วน ราชการ (คน)	พนักงาน ระดับปฏิบัติ (คน)	รวม (คน)
1.	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งผลา	1	1	1	3
2.	องค์การบริหารส่วนตำบลปากถ่อ	1	1	1	3
3.	องค์การบริหารส่วนตำบลควนโนรี	1	1	1	3
4.	องค์การบริหารส่วนตำบลช้างให้ตึก	1	1	1	3
5.	องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว	1	1	1	3
6.	องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน	1	1	1	3
7.	องค์การบริหารส่วนตำบลมะกรูด	1	1	1	3
8.	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกโพธิ์	1	1	1	3
9.	องค์การบริหารส่วนตำบลบางโกระ	1	1	1	3
10.	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ	1	1	1	3
11.	องค์การบริหารส่วนตำบลนาประดู่	1	1	1	3
12.	องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกตุ	1	1	1	3
รวมทั้งสิ้น		12	12	12	36

ได้กลุ่มตัวอย่างในอำเภอโคกโพธิ์ จำนวน 36 คน
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในอำเภอโคกโพธิ์ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้รวมทั้งสิ้น จำนวน 118 คน
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในอำเภอเมืองปัตตานีที่ใช้ในการศึกษาจากการคำนวณตาม
สูตรของทาร์โย ยามาเน่ คำนวณได้ ดังนี้

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{111}{1 + (111 \times 0.0025)}$$

$$n = \frac{111}{1 + 0.2775}$$

$$n = \frac{111}{1.2775}$$

$$n = 86.88$$

ได้กลุ่มตัวอย่างในอำเภอเมืองปัตตานี จำนวน 87 คน

ตารางที่ 3.3 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม จำแนกตามสถานที่ทำงานในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ลำดับ	รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน (คน)	ตัวอย่าง (คน)
1.	องค์การบริหารส่วนตำบลบานา	22	17
2.	องค์การบริหารส่วนตำบลรูสะมิแล	18	14
3.	องค์การบริหารส่วนตำบลกะมียอ	7	6
4.	องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโล๊ะ	9	7
5.	องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาอะรัง	10	8
6.	องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ	9	7
7.	องค์การบริหารส่วนตำบลปูยู	10	8
8.	องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ	12	9
9.	องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม	6	5
10.	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง	8	6
รวม		111	87

ที่มา: แผนอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี (2554-2556: 17)

ตารางที่ 3.4 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์ จำแนกตามสถานที่ทำงานในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ลำดับ	รายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล	ผู้บริหาร (คน)	หัวหน้า ส่วน ราชการ (คน)	พนักงาน ระดับปฏิบัติ (คน)	รวม (คน)
1.	องค์การบริหารส่วนตำบลบานา	1	1	1	3
2.	องค์การบริหารส่วนตำบลรูสะมิแล	1	1	1	3
3.	องค์การบริหารส่วนตำบลกะมียอ	1	1	1	3
4.	องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลุโล๊ะ	1	1	1	3
5.	องค์การบริหารส่วนตำบลปะกาอะรัง	1	1	1	3
6.	องค์การบริหารส่วนตำบลบาราเฮาะ	1	1	1	3
7.	องค์การบริหารส่วนตำบลปูยู	1	1	1	3
8.	องค์การบริหารส่วนตำบลตะลุโบะ	1	1	1	3
9.	องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม	1	1	1	3
10.	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง	1	1	1	3
รวมทั้งสิ้น		10	10	10	30

ได้กลุ่มตัวอย่างในอำเภอเมืองปัตตานี จำนวน 30 คน
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในอำเภอเมืองปัตตานี ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้รวมทั้งสิ้น
จำนวน 117 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงานประจำลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยนโยบายและการบริหารการบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสภาพการทำงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ

2.1.3 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบความก้าวหน้า

2.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำแนะนำของอาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแนวทางในการสร้างแบบ สอบถามการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยได้ดำเนินการใน 8 ขั้นตอนหลักดังนี้

3.1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักวิชาการ หลักเกณฑ์มาตรฐานสากล งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิด ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม

3.1.2 วิเคราะห์คุณลักษณะหรือตัวแปรที่ต้องการวัด โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด

3.1.3 กำหนดความหมายคุณลักษณะที่ต้องการวัด โดยพิจารณาตัวชี้วัดที่แสดงถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยขอบเขตเนื้อหา นำมาจัดทำเป็นตารางความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร และจำนวนข้อของแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

3.1.4 ร่างแบบสอบถาม โดยเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมคุณลักษณะที่ต้องการวัด แล้วพิจารณาทบทวนข้อคำถามที่เขียนขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าตรงประเด็น และครอบคลุมเนื้อหาตามที่ให้ความหมายไว้ รวมทั้งพิจารณาการใช้ภาษา ความกะทัดรัด ชัดเจน และความเหมาะสมของลำดับ ข้อคำถาม เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

3.1.5 พิจารณาทบทวนข้อคำถาม โดยทบทวนข้อคำถามที่สร้างขึ้นให้ครอบคลุมเนื้อหาที่นิยามไว้ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เมื่อเรียบร้อยแล้วจัดทำเป็นต้นฉบับแบบสอบถาม

3.1.6 ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม นำต้นฉบับแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วปรับปรุงแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อเห็นชอบแล้วนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่น

3.1.7 เสนอผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม แก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

3.1.8 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยนำผลจากการตรวจสอบความเชื่อมั่นมาปรับปรุงและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบตรวจคำตอบ (check list) ประกอบด้วยสถานะ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานลักษณะงานประจำ และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

แบบสอบถาม แบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

การแบ่งค่าคะแนน

การแบ่งค่าคะแนนทำโดยพิจารณาหาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยใช้ค่าทางสถิติ คะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) กำหนดช่วงของการวัดซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาในการแปรความหมาย ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{(5 - 1)}{5} = 0.80$$

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด
1.81 - 2.60	น้อย
2.61 - 3.40	ปานกลาง
3.41 - 4.20	มาก
4.21 – 5.00	มากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การโดยให้จัดเรียงลำดับตามความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย และ คำถามปลายเปิด

3.2 เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ กับในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ จำนวน 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ นายก และ รองนายก องค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนโยธา หัวหน้าส่วนการศึกษา กลุ่มพนักงานส่วนตำบลระดับปฏิบัติ ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ บุคลากร นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นักวิชาการศึกษา นายช่างโยธา การสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการใน 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

3.2.1 ร่างแบบสัมภาษณ์ โดยเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดแล้วพิจารณาทบทวนข้อคำถามที่เขียนขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าตรงประเด็น รวมทั้งพิจารณาการใช้ภาษา ความกะทัดรัด ชัดเจน และความเหมาะสมของข้อคำถาม เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

3.2.2 พิจารณาทบทวนข้อคำถาม โดยทบทวนข้อคำถามที่สร้างขึ้นให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การศึกษา ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.3 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

4. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

หาความตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้หรือผู้มีประสบการณ์ตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงในเชิงเนื้อหาตรงตามที่ต้องการวัด นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดปัตตานีที่ไม่ได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อความเข้าใจในแบบสอบถามและความชัดเจนในเนื้อหาในส่วนแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาช (Cron Bach) ได้ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นในส่วนที่เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังที่ว่าการอำเภอกลุ่มเป้าหมายได้แก่ อำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี โดยประสานงานให้เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นประจำอำเภอดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตอำเภอ จำนวน 169 ชุด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดคืนผู้วิจัยตามกำหนดเวลา 30 วัน คือวันที่ 1 มิถุนายน 2555 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2555

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 66 ชุด กำหนดเวลา 2 สัปดาห์ โดยเริ่มทำการสัมภาษณ์ในระหว่างวันที่ 9 เมษายน 2555 ถึงวันที่ 22 เมษายน 2555

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

6.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนเรียบร้อยของข้อมูล

6.1.2 นำข้อมูลที่ตรวจสอบแล้วมาลงรหัส

6.1.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ค่าความถี่ร้อยละและค่าเฉลี่ย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะเลือกใช้สถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความเหมาะสมของข้อมูล ซึ่งสถิติที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

- 1) ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
- 2) การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์เกี่ยวกับความคิดเห็น นำเสนอ วิเคราะห์

โดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์การจัดลำดับ

6.2 เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้วผู้วิจัย ได้ดำเนินการดังนี้

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปวิเคราะห์เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เพื่อศึกษาความคิดเห็นและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน ระดับปัจจัยจูงใจ และศึกษาแนวทางในการเสนอแนะการจูงใจมาใช้ในการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปัตตานี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน)

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (N=82)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	21	25.61
หญิง	61	74.39
รวม	82	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี พบว่า ข้อมูลด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.39 และ 25.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (N=82)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	28	32.18
หญิง	59	67.82
รวม	82	100.00

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ข้อมูลด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.82 และ 32.18 ตามลำดับ

จากข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามเพศทั้งสองอำเภอ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (N=82)	ร้อยละ
2. อายุ		
20 – 30 ปี	13	15.85
31 – 40 ปี	41	50.00
41 – 50 ปี	23	28.05
51 ปีขึ้นไป	5	6.10
รวม	82	100.00

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี พบว่า ข้อมูลด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา ได้แก่ อายุ 41 – 50 ปี อายุ 20 – 30 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.05 15.85 และ 6.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (N=82)	ร้อยละ
2. อายุ		
20 – 30 ปี	8	9.20
31 – 40 ปี	72	82.76
41 – 50 ปี	7	8.05
51 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	82	100.00

จากตารางที่ 4.4 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ข้อมูลด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 82.76 รองลงมา ได้แก่ อายุ 20 - 30 ปี อายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.20 และ 8.05 ตามลำดับ

จากข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามอายุทั้งสองอำเภอ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี โดยเฉพาะในอำเภอเมืองนั้นพบว่า มีบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุดังกล่าวมากถึงร้อยละ 82.76

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (N=82)	ร้อยละ
3. ประสบการณ์การทำงาน		
1-3 ปี	18	29.95
4-6 ปี	28	34.15
7-9 ปี	20	24.39
10 ปีขึ้นไป	16	19.51
รวม	82	100.00

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอโคกโพธิ์จังหวัดปัตตานี พบว่า ข้อมูลด้านประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.15 รองลงมาได้แก่ 1-3 ปี 7-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 29.95 24.39 และ 19.51 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (N=87)	ร้อยละ
3. ประสบการณ์การทำงาน		
1-3 ปี	9	10.34
4-6 ปี	54	62.07
7-9 ปี	18	20.69
10 ปีขึ้นไป	6	6.90
รวม	87	100.0

จากตารางที่ 4.6 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ข้อมูลด้านประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.07 รองลงมา ได้แก่ 7-9 ปี 1-3 ปี และ 10 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 20.69 10.34 และ 6.90 ตามลำดับ

จากข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งสองอำเภอ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 4-6 ปี โดยบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วงดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 34.15 และ 62.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ

อำเภอโคกโพธิ์					อำเภอเมือง						
ชาย		หญิง			ชาย		หญิง				
\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ
		ความไม่พึงพอใจ				ความไม่พึงพอใจ			ความไม่พึงพอใจ		
4.24	0.70	มากที่สุด	4.51	0.64	มากที่สุด	4.18	0.55	มาก	4.34	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 เป็นการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยจำแนกตามเพศพบว่า ในอำเภอโคกโพธิ์ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 4.51 เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนอำเภอเมืองปัตตานี เพศหญิง มีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34 ส่วนเพศชาย มีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18

จากการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศหญิงของอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี มีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดโดย บุคลากรเพศหญิงในอำเภอโคกโพธิ์มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมาเป็นบุคลากรเพศหญิงในอำเภอเมือง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ

	ช่วงอายุ											
	20 – 30 ปี			31 – 40 ปี			41 – 50 ปี			50 ปีขึ้นไป		
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจ	\bar{X}	S.D	ระดับพึงพอใจ	\bar{X}	S.D	ระดับพึงพอใจ	\bar{X}	S.D	ระดับพึงพอใจ	\bar{X}	S.D	ระดับพึงพอใจ
อำเภอโคกโพธิ์	4.46	0.52	มากที่สุด	4.46	0.55	มากที่สุด	4.30	0.93	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
อำเภอเมืองปัตตานี	3.88	0.35	มาก	4.32	0.55	มากที่สุด	4.43	0.54	มากที่สุด	4.29	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 เป็นการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุ 20 - 30 ปี ในอำเภอโคกโพธิ์ มีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนอำเภอเมืองปัตตานี มีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 ช่วงอายุ 31-40 ปี พบว่า ทั้งสองอำเภอมีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยอำเภอโคกโพธิ์ มีค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนอำเภอเมืองปัตตานี มีค่าเฉลี่ย 4.32 ช่วงอายุ 41-50 ปี พบว่าทั้งสองอำเภอมีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยอำเภอเมืองปัตตานี มีค่าเฉลี่ย 4.43 อำเภอโคกโพธิ์ มีค่าเฉลี่ย 4.30 และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป พบว่าทั้งสองอำเภอมีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยอำเภอโคกโพธิ์ มีค่าเฉลี่ย 4.80 อำเภอเมืองปัตตานี มีค่าเฉลี่ย 4.29

จากการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดคือบุคลากรในช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ในอำเภอโคกโพธิ์ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.80 รองลงมาเป็นบุคลากรช่วงอายุ 20-30 ปี และช่วงอายุ 31-40 ปี ในอำเภอโคกโพธิ์ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.46 เท่ากันทั้งสองช่วงอายุ รองลงมาเป็นบุคลากรในช่วงอายุ 41-50 ปี ในอำเภอเมืองปัตตานี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน													
		1 – 3 ปี			4 – 6 ปี			7 – 9 ปี			10 ปีขึ้นไป		
ปัจจัย ค่าจ้าง หรือ ปัจจัยที่ มีผลต่อ ความไม่ พึง พอใจ	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ	\bar{X}	S.D	ระดับ	
			ความ ไม่ พึง พอใจ			ความ ไม่ พึง พอใจ			ความ ไม่ พึง พอใจ			ความ ไม่ พึง พอใจ	
อำเภอ โคกโพธิ์	4.50	0.51	มากที่สุด	4.46	0.74	มากที่สุด	4.40	0.50	มากที่สุด	4.38	0.89	มากที่สุด	
อำเภอ เมือง ปัตตานี	4.33	0.50	มากที่สุด	4.26	0.48	มากที่สุด	4.39	0.70	มากที่สุด	4.17	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.9 เป็นการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี ทั้งในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี มีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.50 และ 4.33 ตามลำดับ ประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี ทั้งในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองมีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.46 และ 4.26 ตามลำดับ ประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี ทั้งในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี มีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.40 และ 4.39 ตามลำดับ และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ในอำเภอโคกโพธิ์มีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.38 ส่วนอำเภอเมืองปัตตานี มีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17

จากการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า บุคลากรที่มีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก อยู่ในอำเภอโคกโพธิ์ ได้แก่ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ

อำเภอโคกโพธิ์						อำเภอเมืองปัตตานี					
ชาย			หญิง			ชาย			หญิง		
\bar{X}	S.D	ระดับความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D	ระดับความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D	ระดับความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D	ระดับความพึงพอใจ
3.76	0.63	มาก	3.64	0.82	มาก	4.14	0.53	มาก	4.32	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 เป็นการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และ อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศพบว่า ในอำเภอโคกโพธิ์ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.76 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนอำเภอเมืองปัตตานี เพศหญิง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.32 ส่วนเพศชาย มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14

จากการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศหญิงของอำเภอเมืองปัตตานี มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดโดย มีค่าเฉลี่ย 4.32

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ

	ช่วงอายุ											
	20 – 30 ปี			31 – 40 ปี			41 – 50 ปี			50 ปีขึ้นไป		
ปัจจัย	ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ		
จูงใจ	ความ			ความ			ความ			ความ		
หรือ	พึง			พึง			พึง			พึง		
ปัจจัยที่	พอใจ			พอใจ			พอใจ			พอใจ		
มีผลต่อ	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
ความ												
พึง												
พอใจ												
อำเภอ												
โคกโพธิ์	3.77	0.83	มาก	3.73	0.78	มาก	3.52	0.79	มาก	3.60	0.55	มาก
อำเภอ												
เมือง	4.13	0.64	มาก	4.28	0.51	มากที่สุด	4.29	0.49	มากที่สุด	0.00	0.00	-
ปัตตานี												

จากตารางที่ 4.11 เป็นการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุ 20-30 ปี ในอำเภอเมืองปัตตานี และอำเภอโคกโพธิ์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.13 และ 3.77 ตามลำดับ ช่วงอายุ 31-40 ปี ในอำเภอเมืองปัตตานี มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.28 ส่วนอำเภอโคกโพธิ์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73 ช่วงอายุ 41-50 ปี ในอำเภอเมืองปัตตานี มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.29 ส่วนอำเภอโคกโพธิ์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป พบว่าอำเภอโคกโพธิ์มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนอำเภอเมืองปัตตานีไม่มีบุคลากรที่มีอายุอยู่ในช่วง 50 ปีขึ้นไป

จากการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุพบว่า บุคลากรที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในอำเภอเมืองคือบุคลากรในช่วงอายุ 41-50 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.29 รองลงมาเป็นบุคลากรช่วงอายุ 31- 40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน													
		1 - 3 ปี			4 - 6 ปี			7 - 9 ปี			10 ปีขึ้นไป		
		ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ		
		ความ			ความ			ความ			ความ		
		พึง			พึง			พึง			พึง		
		พอใจ			พอใจ			พอใจ			พอใจ		
ปัจจัย		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
จูงใจ													
หรือ													
ปัจจัยที่มีผลต่อ													
ความ													
พึง													
พอใจ													
อำเภอ													
โคกโพธิ์		3.56	0.92	มาก	3.64	0.73	มาก	3.90	0.72	มาก	3.56	0.73	มาก
อำเภอ													
เมือง		4.44	0.53	มากที่สุด	4.20	0.49	มาก	4.44	0.51	มากที่สุด	4.00	0.63	มาก
ปัตตานี													

จากตารางที่ 4.12 เป็นการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และ อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี ในอำเภอเมืองปัตตานี มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.44 ส่วนในอำเภอโคกโพธิ์มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 ประสบการณ์ในการทำงาน 4-6 ปี ทั้งในอำเภอเมืองปัตตานี และอำเภอโคกโพธิ์มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 และ 3.64 ตามลำดับ ประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี ในอำเภอเมืองปัตตานี มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.44 ส่วนอำเภอโคกโพธิ์มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ทั้งในอำเภอเมืองปัตตานี และอำเภอโคกโพธิ์มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 และ 3.56 ตามลำดับ

จากการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า บุคลากรที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในอำเภอเมืองปัตตานี ได้แก่ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี และ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.44

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วนย่อย ได้แก่

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	อำเภอโคกโพธิ์			อำเภอเมืองปัตตานี		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความไม่พึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความไม่พึงพอใจ
1. นโยบายการบริหารงานที่ไม่ชัดเจนมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด	4.04	0.64	มาก	3.89	0.64	มาก
2. ผู้บริหารที่ไม่มีความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด	3.96	0.69	มาก	3.93	0.64	มาก
3. การไม่ได้รับคำปรึกษาแนะนำที่ดีจากผู้บริหารในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด	3.73	0.77	มาก	3.94	0.69	มาก
4. ผู้บริหารที่ไม่มีการพบปะพูดคุยหรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด	3.76	0.78	มาก	3.89	0.71	มาก
5. ผู้บริหารที่ไม่เป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงานในองค์การ มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด	3.71	0.71	มาก	3.94	0.78	มาก
6. หากท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกันมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด	3.66	0.72	มาก	3.93	0.73	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยที่อาจก่อให้เกิด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน	อำเภอโคกโพธิ์			อำเภอเมืองปัตตานี		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความไม่ พึง พอใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความไม่ พึง พอใจ
7. หากสถานที่ภายในสำนักงานไม่มีความเป็นระเบียบมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด	3.32	0.73	มาก	3.94	0.81	มาก
8. การที่องค์การขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด	3.54	0.69	มาก	3.92	0.78	มาก
9. หากบุคลากรในองค์การมีน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงาน มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด	3.67	0.67	มาก	3.85	0.79	มาก
10. ความไม่สะดวกในการเดินทางไปทำงาน มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด	3.77	0.74	มาก	3.85	0.64	มาก
11. เส้นทางสัญจรที่ไม่มีความปลอดภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบในการเดินทางมาทำงาน มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด	3.67	0.93	มาก	3.97	0.69	มาก
12. ถ้าหากบ้านที่ท่านพักอาศัยอยู่ห่างไกลจากสถานที่ทำงานมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด	3.48	0.72	มาก	4.02	0.70	มาก
13. ถ้าหากท่านไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการค่าเช่าบ้านมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด	3.48	0.86	มาก	4.01	0.54	มาก
14. การไม่จัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด	3.80	0.89	มาก	4.13	0.57	มาก
15. หากผู้บริหารไม่ใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีผลต่อความไม่พึงพอใจของท่านเพียงใด	4.37	0.71	มากที่สุด	4.23	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอโคกโพธิ์ มีระดับปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานระดับมากที่สุด 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารไม่ใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนคิดเป็นร้อยละ 4.37 รองลงมา คือ นโยบายการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 4.04 และผู้บริหารที่ไม่มีความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ คิดเป็นร้อยละ 3.96 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่มีระดับความไม่พึงพอใจในการทำงานระดับมาก 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ สถานที่ภายในสำนักงานไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย คิดเป็นร้อยละ 3.32 รองลงมา คือ บ้านพักอาศัยที่อยู่ห่างไกลจากสถานที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 3.48 และการที่ไม่ได้รับสิทธิเบิกสวัสดิการค่าเช่าบ้าน คิดเป็นร้อยละ 3.48 ตามลำดับ

บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอเมืองปัตตานี พบว่ามีระดับปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานระดับมากที่สุด 3 อันดับแรกได้แก่ผู้บริหารไม่ใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนคิดเป็นร้อยละ 4.23 รองลงมา คือ การไม่จัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ คิดเป็นร้อยละ 4.13 และบ้านพักอาศัยอยู่ห่างไกลจากสถานที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 4.02 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่มีระดับความไม่พึงพอใจในการทำงานระดับมาก 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากรในองค์การมีน้อยจนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน และ ความไม่สะดวกในการเดินทางไปทำงาน คิดเป็นร้อยละ 3.85 รองลงมา คือนโยบายการบริหารงานที่ไม่ชัดเจนและผู้บริหารที่ไม่มีการพบปะพูดคุยหรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 3.89 ส่วนการที่องค์การขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นหรือที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 3.92 ตามลำดับ

จากข้อมูลของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่าบุคลากร ทั้ง 2 อำเภอ มีปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุดเหมือนกัน คือ ผู้บริหารไม่ใช้หลักคุณธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีความแตกต่างกันในด้านปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานระดับมากที่สุดท้าย โดยบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอโคกโพธิ์ เห็นว่าสถานที่ภายในสำนักงานที่ไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าปัจจัยค่าจ้างด้านอื่นๆ ในขณะที่พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอเมือง เห็นว่าการที่องค์การมีบุคลากรน้อยไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและความไม่สะดวกในการเดินทางไปทำงาน มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยกว่าปัจจัยค่าจ้างด้านอื่นๆ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจ ในการทำงาน	อำเภอโคกโพธิ์			อำเภอเมืองปัตตานี		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ พึง พอใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ พึง พอใจ
1. การที่ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจาก ผู้บริหารเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายทำให้ท่านมีความพอใจในการทำงานมากขึ้น เพียงใด	3.74	0.72	มาก	3.92	0.51	มาก
2. การได้รับผิดชอบทำงานที่มีความ สำเร็จเรียบร้อยทำให้ท่านมีความพอใจใน การทำงานมากขึ้นเพียงใด	3.66	0.63	มาก	4.00	0.43	มาก
3. การได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่ เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้สำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนดทำให้ท่านมีความพอใจ ในในการทำงานมากขึ้นเพียงใด	3.84	0.64	มาก	3.98	0.48	มาก
4. การที่ผู้บริหารไว้วางใจโดยให้อิสระ อย่างเต็มที่ในการทำงานทำให้ท่านมีความ พอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด	3.77	0.74	มาก	4.02	0.57	มาก
5. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ ความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ท่านมีความพอใจ ในการทำงานมากขึ้นเพียงใด	3.76	0.71	มาก	4.02	0.65	มาก
6. การได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถใน การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการทำงานใน องค์การให้เกิดประสิทธิ ภาพ ยิ่งขึ้น ทำให้ ท่านมีความพอใจในการทำงานมากขึ้น เพียงใด	3.98	0.57	มาก	3.99	0.67	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน	อำเภอโคกโพธิ์			อำเภอเมืองปัตตานี		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
7. การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำหายนความสามารถ ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด	3.76	0.71	มาก	4.02	0.63	มาก
8. ความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่หรือผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด	3.95	0.63	มาก	4.01	0.56	มาก
9. การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถของท่านทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด	3.78	0.67	มาก	4.03	0.56	มาก
10. การได้เรียนรู้งานในตำแหน่งอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด	3.72	0.67	มาก	4.00	0.61	มาก
11. การได้รับโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด	4.04	0.64	มาก	4.07	0.66	มาก
12. การที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด	3.91	0.76	มาก	3.98	0.68	มาก
13. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีลักษณะงานโดดเด่นเป็นผลให้ผู้บริหารพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด	3.61	0.90	มาก	4.03	0.62	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน	อำเภอโคกโพธิ์			อำเภอเมืองปัตตานี		
	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
14. การที่ผู้บริหารมีความรู้และสามารถนำความรู้นั้นมาถ่ายทอดเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด	3.71	0.84	มาก	4.01	0.64	มาก
15. การที่ท่านได้ปรับเปลี่ยนระดับตำแหน่งเร็วกว่าเพื่อนที่บรรจุเข้าทำงานพร้อมกันกับท่านทำให้ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด	3.34	0.86	มาก	4.14	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอโคกโพธิ์ มีระดับปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก 3 อันดับแรกได้แก่ การได้รับโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 4.04 รองลงมา คือ การได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถในการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบการทำงานในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 3.98 และความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่หรือผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 3.95 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระดับมาก 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ การได้ปรับเปลี่ยนระดับตำแหน่งเร็วกว่าเพื่อนที่บรรจุเข้าทำงานพร้อมกันที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 3.32 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีลักษณะงานโดดเด่นซึ่งอาจเป็นผลให้ผู้บริหารพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 3.61 และการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญจนสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 3.66 ตามลำดับ

บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอเมืองปัตตานี มีระดับปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก 3 อันดับแรกได้แก่การได้ปรับเปลี่ยนระดับตำแหน่งเร็วกว่าเพื่อนที่บรรจุเข้าทำงานพร้อมกันที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 4.14 รองลงมา คือ การได้รับโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นคิดเป็นร้อยละ 4.07 และการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถ และการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีลักษณะงานโดดเด่นซึ่งอาจเป็นผลให้ผู้บริหารพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 4.03 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ การได้รับยกย่องชมเชยจากผู้บริหารเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ 3.92 รองลงมาคือ การได้รับ

มอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด กับการที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน คิดเป็นร้อยละ 3.98 และการได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถในการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบการทำงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น คิดเป็นร้อยละ 3.99 ตามลำดับ

จากข้อมูลของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานพบว่า การได้รับโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญที่บุคลากรทั้งสองอำเภอ เห็นว่ามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่มีความแตกต่างกันในด้านของปัจจัยการได้ปรับเปลี่ยนระดับตำแหน่งเร็วกว่าเพื่อนที่บรรจุเข้าทำงานพร้อมกันในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอโคกโพธิ์เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยจูงใจที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจด้านอื่นๆ ในขณะที่บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอเมืองปัตตานี กลับเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวนี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจด้านอื่นๆ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นในการจัดเรียงอันดับปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจและปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการจัดอันดับปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน	อ.โคกโพธิ์		อ.เมืองปัตตานี	
	จำนวน (คน)	อันดับ	จำนวน (คน)	อันดับ
นโยบายการบริหารที่ไม่ชัดเจน	31	1	38	1
ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	6	4	5	5
การไม่ได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา	2	7	6	4
ความไม่เป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	2	7	1	7
สถานที่พักอาศัยอยู่ไกลจากสถานที่ทำงาน	8	3	2	6
ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน	5	5	1	7
อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย	3	6	2	6
ไม่มี เงินโบนัสประจำปี	12	2	14	3
การลดเงินสวัสดิการพื้นที่เสี่ยงภัย	5	5	16	2
ยกเลิกการใช้อายุราชการทวีคูณ	8	3	2	6
รวม	82	-	87	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอโคกโพธิ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ นโยบายการบริหารที่ไม่ชัดเจน จำนวน 31 คน รองลงมา คือ ไม่มีเงินโบนัสประจำปีจำนวน 12 คน สถานที่พักอาศัยอยู่ไกลจากสถานที่ทำงาน และยกเลิกการใช้อายุราชการทวีคูณ จำนวน 8 คน ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่มีต่อความไม่ความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ การไม่ได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาความไม่เป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา จำนวน 2 คน รองลงมา คือ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย จำนวน 3 คน ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานและการลดเงินสวัสดิการพื้นที่เสี่ยงภัย จำนวน 5 คน ตามลำดับ

บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอเมืองปัตตานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ นโยบายการบริหารที่ไม่ชัดเจนจำนวน 38 คน รองลงมาคือ การลดเงินสวัสดิการพื้นที่เสี่ยงภัยจำนวน 16 คน และไม่มีเงินโบนัสประจำปีจำนวน 14 คน ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานน้อย 3 อันดับได้แก่ ความไม่เป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาและไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน จำนวน 1 คน รองลงมา คือ สถานที่พักอาศัยอยู่ไกลจากสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัยยกเลิกการใช้อายุราชการทวีคูณ จำนวน 2 คน ตามลำดับ

จากการจัดอันดับปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี พบว่าปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด และ น้อยที่สุด เป็นปัจจัยตัวเดียวกันซึ่งบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองอำเภอเห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารที่ไม่ชัดเจนมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด และความไม่เป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความไม่พึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการจัดอันดับปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

ปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน	อ.โคกโพธิ์		อ.เมืองปัตตานี	
	จำนวน (คน)	อันดับ	จำนวน (คน)	อันดับ
การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	16	2	4	5
การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	12	3	5	4
มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	12	3	9	3
ผู้บังคับบัญชายอมรับและแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในผลปฏิบัติงานของท่าน	5	4	2	6
ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	1	6	5	4
งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ	12	3	4	5
งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ	2	5	12	2
การได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำ	2	5	32	1
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในตำแหน่งหน้าที่	2	5	2	6
ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ	18	1	12	2
รวม	82	-	87	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอโคกโพธิ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด 3 อันดับได้แก่ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ จำนวน 18 คน รองลงมา คือ การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาจำนวน 16 คน และ การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ จำนวน 12 คน ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่มีต่อความความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ จำนวน 1 คนรองลงมาคืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ การได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม

ให้เข้ารับการอบรม/สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 2 คน ผู้บังคับบัญชายอมรับและแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน จำนวน 5 คนตามลำดับ

บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอเมืองปัตตานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด 3 อันดับได้แก่ การได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำ จำนวน 32 คน รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ จำนวน 12 คน และมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ จำนวน 9 คน ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับและแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม/สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 2 คนรองลงมา คือ การได้รับค่ายกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ จำนวน 4 คน การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ จำนวน 5 คน ตามลำดับ

จากการจัดอันดับปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี พบว่าปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานระดับมากไม่แตกต่างกัน นั่นก็คือ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แต่มีความคิดเห็นแตกต่างกันในส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวกับ การได้รับค่ายกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ และปัจจัยด้านโอกาสทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำ ซึ่งบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอโคกโพธิ์เห็นว่าการได้รับค่ายกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชานั้นมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด และเห็นว่าปัจจัยด้านงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ กับการได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำนั้น มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานระดับน้อย ในขณะที่บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในอำเภอเมืองปัตตานี มีความเห็นว่า การได้รับค่ายกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานระดับน้อย แต่หากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ และได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำนั้น มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก ส่วนปัจจัยที่บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองอำเภอเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานระดับน้อยเหมือนกัน ก็คือ การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในตำแหน่งหน้าที่

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานระดับปฏิบัติ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีนั้นผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญที่สุด และได้เสนอวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจดังต่อไปนี้

1) *สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน* เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์ หรือค่านิยมใดๆ เจตคติที่ดีต่อการทำงานของร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นในองค์การ

2) สร้างระบบการสื่อสารภายในให้เป็นการสื่อสารระบบเปิด ลักษณะการสื่อสารสองทางสามารถติดต่อพูดจากกันได้ ทั้งระดับผู้บริหารระดับสูง และระดับรอง ๆ ลงมาจนถึงปฏิบัติการ ทั้งนี้ เพื่อให้ทุกคนได้รับรู้นโยบาย ได้เข้าใจเรื่องราวตรงกันเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน

3) วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีเพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ในองค์การ เพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความล่าเอียงและข้อครหา อันจะเป็นทางนำไปสู่การไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้

4) เปิดโอกาสให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น คนทำงานทุกคนมักจะพบความไม่สบายใจอยู่เสมอ ทั้งที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงานฉะนั้นผู้บังคับบัญชาที่ดีควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นหรือรับฟังปัญหาจากพวกเขาบ้าง

5) ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหารือที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา นักบริหารทุกคนควรมีความสามารถเป็นที่ปรึกษาของลูกน้องได้อย่างดี และเป็นผู้ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างดีด้วย ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

6) การชมเชย ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริงการชมเชยจะทำให้เกิดแรงจูงใจ การทำความดีถ้าไม่มีใครเห็นแล้วก็จะเกิดการเบื่อหน่ายและท้อถอย

7) สร้างบรรยากาศการทำงาน ให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า รู้อนาคตของตัวเองและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่

8) ให้โอกาสเท่าเทียมกัน ในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงาน และความสามารถ ผนวกกับการปฏิบัติงานมานานในองค์การเป็นเกณฑ์เพื่อให้บุคลากรได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ทุกคนที่ทำงานย่อมมุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งด้วยกันทุกคน ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่งว่างลง ควรใช้ความเป็นธรรมพิจารณาให้รอบคอบที่สุด

9) การวางตัวของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจเมตตากรุณา โดยทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง มีใช้วางตัวแบบผู้เรื่องอำนาจ

10) ความพึงพอใจในงานที่ทำ แรงจูงใจเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง บุคคลจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้นจึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ผลงานที่บุคคลทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานของบุคคลที่ทำโดยไม่รักงาน

11) ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในการทำงาน ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน ต่างจะพยายามช่วยกันผลักดันให้องค์การของตนก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ

12) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

13) *การจัดสวัสดิการที่ดี* การให้สวัสดิการหรือประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งหมายความว่าให้ประโยชน์นอกเหนือไปจากรายได้เงินเดือน ได้แก่ เงินโบนัสประจำปี เงินเดือนกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ เช่น จัดให้มีห้องพักพิเศษในสถานพยาบาลที่เข้ารับการรักษารักษาการเพิ่มเงินพิเศษพื้นที่เสี่ยงภัย การให้สวัสดิการจะช่วยให้คนทำงานมีความรู้สึกปลอดภัย องค์กรจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะปิดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

14) *สภาพแวดล้อมในการทำงาน* การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย ไร้เสียงรบกวน ไม้ร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีอุปกรณ์สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในสถานที่ทำงาน เป็นต้น จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เพื่อศึกษาความคิดเห็นและระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจุน ระดับปัจจัยจูงใจ และศึกษาแนวทางในการเสนอแนะการจูงใจมาใช้ในการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปัตตานี

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นและความสำคัญของปัจจัยค่าจุนที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

1.1.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นและความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ได้เลือกสุ่มวิจัยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยเป็นบุคลากรในอำเภอโคกโพธิ์ 118 คน อำเภอเมือง 117 คน รวม 235 คน

1.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลของทั้งสองอำเภอผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการศึกษาเอกสารเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การจัดทำข้อมูล คือ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ประสบการณ์การทำงาน อยู่ระหว่าง 4 - 6 ปี

1) ความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และ อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

โดยจำแนกตามเพศพบว่า บุคลากรเพศหญิงในอำเภอโคกโพธิ์และ อำเภอเมือง มีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดคือ บุคลากรในช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ในอำเภอโคกโพธิ์

โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระดับความไม่พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในอำเภอโคกโพธิ์ ได้แก่ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี

2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยจุดใจหรือปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และ อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

โดยจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศหญิงในอำเภอเมือง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยจำแนกตามอายุพบว่า บุคลากรที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในอำเภอเมืองคือ บุคลากรในช่วงอายุ 41-50 ปี

โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า บุคลากรที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในอำเภอเมือง ได้แก่ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี

1.3.2 ปัจจัยค่าจ้างที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

จากแบบสอบถามบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี พบว่าปัจจัยค่าจ้างที่มีต่อความไม่พึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือผู้บริหารไม่ใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนรองลงมาปัจจัยค่าจ้างที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดสามอันดับแรกคือ นโยบายการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน ความไม่สะดวกในการเดินทางไปทำงาน ผู้บริหารไม่มีความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ตามลำดับ ปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจน้อยที่สุดคือสถานที่ภายในสำนักงานไม่มีความเป็นระเบียบ บ้านพักอาศัยที่อยู่ห่างไกลจากสถานที่ทำงาน การไม่มีสิทธิเบิกสวัสดิการค่าเช่าบ้าน แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยเหล่านี้ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในส่วนของอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จากแบบสอบถามพบว่าปัจจัยค่าจ้างที่มีต่อความไม่พึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้บริหารไม่ใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน รองลงมาปัจจัยค่าจ้างที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดสามอันดับแรกคือ การไม่มีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ บ้านพักอาศัยที่อยู่ห่างไกลจากสถานที่ทำงานไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการค่าเช่าบ้าน ตามลำดับ ปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจน้อย แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความ

ไม่สะดวกในการเดินทางไปทำงานและเส้นทางสัญจรที่ไม่มีความปลอดภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบ นโยบายการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน, ผู้บริหารที่ไม่มีการพบปะพูดคุยหรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน การที่องค์กรขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นหรือที่ทันสมัยตามลำดับ

1.3.3 ปัจจัยจูงใจที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

จากแบบสอบถามบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานีพบว่าปัจจัยจูงใจที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยมีปัจจัยของการได้รับโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาคือการได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถในการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบการทำงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่หรือผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามลำดับ ปัจจัยจูงใจที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ การได้ปรับเลื่อนระดับตำแหน่งเร็วกว่าเพื่อนที่บรรจุเข้าทำงานพร้อมกันที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีลักษณะงานโดดเด่นซึ่งอาจเป็นผลให้ผู้บริหารพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษ และการได้รับผิดชอบทำงานที่มีความสำคัญจนเสร็จเรียบร้อย

ในส่วนของอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จากแบบสอบถาม พบว่าปัจจัยจูงใจที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัยเช่นกัน โดยมีปัจจัยของการได้ปรับเลื่อนระดับตำแหน่งเร็วกว่าเพื่อนที่บรรจุเข้าทำงานพร้อมกันที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันเป็นปัจจัยที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาคือการได้รับโอกาสทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถ และการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีลักษณะงานโดดเด่นซึ่งอาจเป็นผลให้ผู้บริหารพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษ

1.3.4 การจัดอันดับปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจและปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน

การให้ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานีนั้นมีที่แตกต่างกันซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1) **ปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน** จากแบบสอบถามพบว่าปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์มากที่สุดคือ นโยบายการบริหารที่ไม่ชัดเจน รองลงมาคือ ไม่มี เงินโบนัสประจำปี สถานที่พักอาศัยอยู่ไกลจากสถานที่ทำงาน และยกเลิกการใช้อายุราชการทวีคูณ ส่วนในอำเภอเมืองปัตตานีพบว่าปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุดคือ นโยบายการบริหารที่ไม่ชัดเจน รองลงมาคือ การลดเงินสวัสดิการพื้นที่เสี่ยงภัยและไม่มี เงินโบนัสประจำปี

2) **ปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน** จากแบบสอบถามพบว่าปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์มากที่สุดคือ ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ รองลงมาคือ การได้รับค่ายกย่องชมเชยจาก

ผู้บังคับบัญชาและมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่และการได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาในส่วนของอำเภอเมืองปัตตานี พบว่าปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ การได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำ รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษและมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.3.5 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานระดับปฏิบัติ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดนั้นผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญที่สุด และได้เสนอวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจไว้ 14 แนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน 2) สร้างระบบการสื่อสารภายในให้เป็นการสื่อสารระบบเปิด ลักษณะการสื่อสารสองทาง 3) วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน 4) เปิดโอกาสให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น 5) ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหารือที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา 6) การชมเชย 7) สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า 8) ให้โอกาสเท่าเทียมกัน 9) การวางตัวของผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจเมตตากรุณา 10) ความพึงพอใจในงานที่ทำ แรงจูงใจเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายิ่งงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง บุคคลจะพอใจในงานที่ตนทำ 11) ความเป็นหน่วยหนึ่งของงานต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในการทำงาน 12) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน 13) การจัดสวัสดิการที่ดี และ 14) สภาพแวดล้อมในการทำงานการจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย ไร้เสียงรบกวน ไม้ร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีอุปกรณ์สำนักงานสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในสถานที่ทำงาน เป็นต้น จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า

2.1 ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ปัจจัยด้านผู้บริหารไม่ใช่หลักคุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Haller B. Gilmer et al. (อ้างถึงใน นกเกตน์ นิลธวัช, 2550) ที่กล่าวไว้ว่าการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเกิดความพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959: อ้างถึงใน นกเกตน์ นิลธวัช, 2550) ได้ชี้ให้เห็นถึงความต้องการเบื้องต้นของคนในการทำงานมีอยู่ 2 อย่าง ได้แก่ 1) ความต้องการที่จะใช้ความสามารถเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า (การได้รับการยอมรับนับถือ

ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) 2) ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากความไม่พอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน

2.2 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าทั้งสองอำเภอมีปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน โดยอำเภอโคกโพธิ์จะให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวชัย ปาลี (2550) ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาและสอดคล้องกับทฤษฎีของ McClelland (1961: อ้างถึงใน พรหมทิพย์ เจริญวัย, 2553) ที่ว่าความต้องการของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้ ส่วนอำเภอเมืองปัตตานีจะให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการได้ปรับเลื่อนระดับตำแหน่งหน้าที่การงานที่เร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mobley et.al. (n.d.อ้างถึงใน เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์, 2550) ที่ว่า โอกาสความก้าวหน้าในงานหรือโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การและสอดคล้องกับ Barnard (อ้างถึงใน ประไพรัตน์ ไวทยกุล และคณะ 2554) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ได้แก่โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นกว่าเดิมซึ่งโอกาสดังกล่าวจะมีความหมายต่อบุคลากรทุกคนดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนเกี่ยวกับโอกาสพิเศษดังกล่าว เพื่อที่จะให้บุคลากรในองค์การรู้อย่างทั่วถึงทุกคน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำงานด้วยความขยัน และความตั้งใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า สาเหตุที่ทำให้ทั้งสองอำเภอมีปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกันนั้น น่าจะมีผลมาจากบริบทของสภาพพื้นที่ที่เป็นลักษณะชนบทกึ่งเมืองกับในตัวเมือง ซึ่งมีสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก ค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน รวมถึงการแข่งขันในการใช้ชีวิตค่อนข้างมากทำให้คนในเมืองให้ความสำคัญกับเรื่องการปรับเลื่อนตำแหน่งมาก เพราะถ้ามีการปรับเลื่อนตำแหน่งนั้นหมายความว่าฐานะทางการเงินก็ดีขึ้นไปด้วย

2.3 ผลการวิจัยในส่วนของความคิดเห็นในการจัดเรียงอันดับปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสองอำเภอ ให้ผลที่ไม่แตกต่างกันนั้น คือ นโยบายการบริหารไม่ชัดเจนของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ William R. Van Dersal (1968) กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารองค์การ 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) เงินเดือน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา 5) สภาพการทำงาน 6) ความสำเร็จในการทำงาน 7) การยอมรับทางสังคม 8) ลักษณะงาน 9) ความรับผิดชอบ 10) โอกาสความก้าวหน้า ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ทั้งสองอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกันนั้น เป็นเพราะว่าการทำงานโดยที่นโยบายการบริหารไม่ชัดเจนนั้น จะส่งผลทำให้พวกเขาทำงานไม่เป็นระบบ งานซ้ำซ้อน งานไม่ถูกต้อง ผลงานออกมาแล้วไม่มีคุณภาพ นอกจากนี้แล้วยังทำให้บางครั้งเสียเวลาไปโดยเปล่าประโยชน์ก็เป็นได้

2.4 ผลของความคิดเห็นในการจัดอันดับปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสองอำเภอ มีความแตกต่างกัน โดยที่บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ เป็นปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Barnard (อ้างถึงใน ประไพรัตน์ ไวทยกุล และคณะ

2554) ที่กล่าวไว้ว่า สิ่งจูงใจที่หน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินหรือสิ่งของหรือสภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน ส่วนบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานีเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำ เป็นปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน ของ Herzberg (1959: อ้างถึงใน นภเกตน์ นิธวัช, 2550) ที่กล่าวไว้ว่า ความต้องการของคนเบื้องต้นในการทำงานได้แก่ ความต้องการที่จะใช้ความสามารถเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้ และจากที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่พนักงานส่วนตำบลทั้งสองอำเภอให้ความสำคัญนั้น เป็นปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลำดับแรกๆ ก็ว่าได้

2.5 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานระดับปฏิบัติสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต้นผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญที่สุดและได้เสนอวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจไว้ 14 แนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน 2) สร้างระบบการสื่อสารภายในให้เป็นการสื่อสารระบบเปิดลักษณะการสื่อสารสองทางซึ่งมีความสอดคล้องกับ พิภพ วรชังเงิน (2547) ที่ได้กล่าวถึงการจูงใจเพื่อให้พนักงานทำงานอยู่ในระดับสูงนั้นจะต้องป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานมีทัศนคติไม่ดีต่อองค์การด้วยการจัดระบบการสื่อสารให้ดีที่สุด สามารถสื่อสารได้ทั่วถึงมีลักษณะสองทาง (Two ways) คือผู้บริหารถึงพนักงาน และพนักงานก็ติดต่อถึงผู้บริหารได้ 3) วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน 4) เปิดโอกาสให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น 5) ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหรือที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา 6) การชมเชยสอดคล้องกับ Chrudden และ Sherman (อ้างถึงใน เอื้องพร กลองชิต 2540) ได้ให้ความเห็นว่าวิธีที่จะสนองความต้องการของบุคคลในการทำงานนั้นก็โดยการส่งเสริมทางบวกในเรื่องการชมเชยและการยอมรับนับถือเมื่อทำงานดีก็ควรได้รับการยกย่องชมเชย 7) สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า 8) ให้โอกาสเท่าเทียมกันสอดคล้องกับพิภพ วรชังเงิน (2547) ได้กล่าวถึงการจูงใจเพื่อให้พนักงานทำงานอยู่ในระดับสูงโดยการให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับผู้มีผลงานดี ผู้บริหารยุติธรรม มีการวางแผน มีโครงการ มีการมอบอำนาจกำลังและสอดคล้องกับ Barnard (อ้างถึงใน ประไพรัตน์ ไวทยกุล และคณะ 2554) ได้สรุปถึงปัจจัยที่ทำให้คนอยากทำงานไว้ 7 ประการ ได้แก่ สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจอิทธิพล การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม 9) การวางตัวของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจเมตตากรุณา 10) ความพึงพอใจในงานที่ทำ แรงจูงใจเกิดขึ้นด้วยความ รู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายิ่งงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเอง บุคคลจะพอใจในงานที่ตนทำ 11) ความเป็นหน่วยหนึ่งของงานต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในการทำงาน สอดคล้องกับ Chrudden และ Sherman (อ้างถึงใน เอื้องพร กลองชิต 2540) เห็นว่าวิธีที่จะสนองความต้องการของบุคคลในการทำงานโดยการส่งเสริมทางบวกในเรื่องความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม 12) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับ บัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่ง

กันและกัน 13) การจัดสวัสดิการที่ดีและ 14) สภาพแวดล้อมในการทำงานการจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย ไร้เสียงรบกวน ไม้ร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีอุปกรณ์สำนักงานสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในสถานที่ทำงานเป็นต้น จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้นสอดคล้องกับสุพิน เกษาคุปต์ (2545) ซึ่งได้สรุปเกี่ยวกับการจูงใจไว้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการทั้งทางกายและทางจิตใจความต้องการทางกาย ได้แก่ ปัจจัย 4 เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ เพื่อให้ชีวิตมีคุณภาพขึ้น ความต้องการขั้นต่อไป คือความต้องการมีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายในการทำงานก็อยากอยู่ในห้องทำงานที่เหมาะสม มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ จากองค์การ

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เพื่อศึกษาความคิดเห็นและระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน ระดับปัจจัยจูงใจ และศึกษาแนวทางในการเสนอแนะการจูงใจมาใช้ในการบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปัตตานีมีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็นหลัก คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ควรมีการนำผลการวิจัยครั้งนี้มาเสนอให้หน่วยงานในสังกัดหรือผู้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงผลของการศึกษาวิจัย จะได้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาพร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไข ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อจะได้เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพพร้อมทั้งทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.1.2 ผู้บริหารควรเลือกวิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับสภาพงานและตรงตามความต้องการของบุคลากรเพราะถ้าหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่ตรงกับความต้องการแล้วจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทให้กับงานที่ทำ เช่น ให้การสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์การส่งเสริมประสิทธิภาพความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการจัดให้มีสวัสดิการที่ดีได้แก่ สวัสดิการช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ เช่น จัดให้มีห้องพักพิเศษในสถานพยาบาลที่เข้ารับการรักษาการเพิ่มเงินพิเศษพื้นที่เสี่ยงภัย เป็นต้น

3.1.3 ผู้บริหารควรให้โอกาสเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงาน และความสามารถ ผนวกกับการปฏิบัติงานมานานในองค์การเป็นเกณฑ์ เพื่อให้บุคลากรได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง เพราะทุกคนที่ทำงานย่อมมุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งด้วยกันทุกคน ฉะนั้นเมื่อมีตำแหน่งว่างลง ควรใช้ความเป็นธรรมในการพิจารณาอย่างรอบคอบ

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.2.2 ควรศึกษาถึงสาเหตุของปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจ และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

3.2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่น เพื่อจะดูว่ามีปัจจัยใดที่เหมือนและแตกต่างกันในการส่งผลต่อความไม่พึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- จิราพร ราชประสิทธิ์ (2545) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย : กรณีศึกษาของพนักงานฝ่ายก่อสร้างพลังความร้อน” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
- ชวงค์ ฉายะบุตร (2539) การปกครองท้องถิ่นไทยพิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานครบริษัทงามดีจำกัด
- ชัยศรี กล้าณรงค์ (2548) “ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน กับการปฏิบัติงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของ พยาบาล โรงพยาบาลศรีสังวาล” วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ดาวชัย ปาลี (2550) “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด” ค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ตรีโชค ศิริ (2553) “ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- นภเกตน์ นิลธวัช (2550) “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร” ค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประไพรัตน์ ไวทยกุล และคณะ (2554) “การรับรู้และความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวรในมุมมองของประชาคมมหาวิทยาลัยนเรศวร” รายงานวิจัย สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร
- ปริญญา สืบแสน (2551) “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ของบริษัทโฮย่า กลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด” การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เปรมฤดี เอื้อสิริมินต์ (2550) “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษา บมจ. อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย” สารนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พรรณทิพย์ เจริญวัย (2553) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ในสังกัดสำนักงานไปรษณีย์เขต 3” วิทยานิพนธ์ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พิภพ วังเงิน (2547) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร อักษรพิทยา
- ราณี อีสัยกุล (2544) “การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 5 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วิริยะ เจริญพงศ์ (2545) “การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานบนฝั่งกับพนักงานนอกฝั่ง บริษัท ยูโนแคล ไทยแลนด์ จำกัด” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- สีวอนหอม ปิ่นแก้ว (2550) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว
- สุกัญญา อนุสกุล (2548) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุพิณ เกชาคุปต์ (2545) “คู่มือการสร้างระบบการให้รางวัลและการลงโทษในระบบราชการ” กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุภพ กันธิมา (2550) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่” ค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี (2554) *แผนอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดปัตตานี พ.ศ. 2554 – 2556* ปัตตานี มิตรภาพ
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี (2555) *แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2555 – 2557* ปัตตานี มิตรภาพ
- อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์ (2533) “ปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรในการตรวจคนเข้าเมือง” วิทยานิพนธ์ โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เอกมน โลหะญาณจารี (2547) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- เอื้องพร กลองชิต (2540) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เวชสถิติในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Van Dersal, William R. (1968). *The successful supervisor in government and business*. New York: Harper.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ชื่อ	นางนภเกตน์ คำปิ่น
วัน เดือน ปี เกิด	28 มกราคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาโทครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนชลประทานอนุเคราะห์ จังหวัดอยุธยา
ตำแหน่ง	ข้าราชการครู คศ.1
ชื่อ	ภัทรญา ภิญญาจิรกุล
วัน เดือน ปี เกิด	27 ธันวาคม 2521
สถานที่เกิด	อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก จังหวัดปัตตานี
ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลใน
อำเภอโคกโพธิ์ กับ ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลในการทำวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ “ เรื่องศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ กับ ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้โปรดสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้อย่างครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้ถือเป็นความลับ ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์เฉพาะในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน มา ณ โอกาสนี้

นางสาวตรี คงศรี
ผู้วิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นในการจัดเรียงอันดับปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ในช่อง หน้าคำตอบที่ถูกต้อง

1. สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ ชาย หญิง

1.2 อายุ 20 – 30 ปี 31- 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

1.3 ประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี 4-6 ปี 7-9 ปี 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนหรือปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง 1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยคำจุนหรือปัจจัยที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับความไม่พึงพอใจในการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. นโยบายการบริหารงานที่ไม่ชัดเจนมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด					
2. ผู้บริหารที่ไม่มีความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้เป็นที่ไปตามนโยบายที่วางไว้ มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด					
3. การไม่ได้รับคำปรึกษาแนะนำที่ดีจากผู้บริหาร ในกรณีที่มีปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด					
4. ผู้บริหารที่ไม่มีการพบปะพูดคุยหรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด					
5. ผู้บริหารที่ไม่เป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด					
6. หากท่านและเพื่อนร่วมงานมีความขัดแย้งกันมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด					
7. สถานที่ภายในสำนักงานที่ไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด					
8. การที่องค์การขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นหรือที่ทันสมัย มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด					
9. หากบุคลากรในองค์กรมีน้อยจนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด					
10. ความไม่สะดวกในการเดินทางไปทำงาน มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด					
11. เส้นทางสัญจรที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานไม่ปลอดภัยอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบ มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด					
12. บ้านพักอาศัยที่อยู่ห่างไกลจากสถานที่ทำงาน ค่อนข้างมากมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด					
13. หากท่านไม่ได้รับสิทธิหรือสวัสดิการค่าเช่าบ้าน ตามระเบียบของทางราชการมีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด					
14. การไม่มีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่านเพียงใด					
15. หากผู้บริหารไม่ได้ใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อความไม่พึงพอใจของท่านเพียงใด					

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ชี้แจง 1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การที่ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายทำให้ท่านมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด					
2. การได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญจนสำเร็จเรียบร้อย ทำให้ท่านมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด					
3. การได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดทำให้ท่านมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด					
4. การที่ผู้บริหารไว้วางใจโดยให้อิสระอย่างเต็มที่ในการทำงาน ทำให้ท่านมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด					
5. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ท่านมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด					
6. การได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถในการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบการทำงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ท่านมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด					
7. การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำหยาบความสามารถ ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด					
8. ความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่และผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด					
9. การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบและความรู้ความสามารถของท่าน ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด					
10. การได้เรียนรู้งานในตำแหน่งอื่นๆ เพิ่มเติม โดยวัตถุประสงค์ให้พนักงานในแต่ละตำแหน่งต่างๆ สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด					
11. การได้รับโอกาสทางการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด					
12. การที่ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด					
13. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีลักษณะงานโดดเด่นซึ่งอาจเป็นผลให้ผู้บริหารพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษ ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด					
14. การที่ผู้บริหารมีความรู้และสามารถนำความรู้นี้มาถ่ายทอดให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน ทำให้ท่านพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด					
15. การที่ท่านได้ปรับเลื่อนระดับตำแหน่งเร็วกว่าเพื่อนที่บรรจุเข้าทำงานพร้อมกับท่านที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน ทำให้ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงใด					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นในการจัดเรียงอันดับปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

คำชี้แจง โปรดใส่หมายเลข 1 – 10 ในช่องว่างหน้าข้อ เพื่อจัดเรียงลำดับว่าปัจจัยใดที่ทำให้ท่านรู้สึกไม่พึงพอใจมากที่สุด ให้ใส่หมายเลข 1 เรียงลำดับไปหาปัจจัยที่ทำให้ท่านรู้สึกไม่พึงพอใจน้อยที่สุด ให้ใส่หมายเลข 10

ปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน
.....- นโยบายการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน
.....- ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
.....- การไม่ได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา
.....- ความไม่เป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา
.....- สถานที่พักอาศัยอยู่ไกลจากสถานที่ทำงาน
.....- ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน
.....- อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
.....- ไม่มีเงินโบนัสประจำปี
.....- การลดเงินสวัสดิการพื้นที่เสี่ยงภัย
.....- ยกเลิกการใช้อายุราชการทวีคูณ
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
.....
.....
.....
.....
.....

ชี้แจง โปรดใส่หมายเลข 1 – 10 ในช่องว่างหน้าข้อ เพื่อจัดเรียงลำดับว่าปัจจัยใดที่ทำให้ท่านรู้สึกพึงพอใจมากที่สุด ให้ใส่หมายเลข 1 เรียงลำดับไปหาปัจจัยที่ทำให้ท่านรู้สึกพึงพอใจน้อยที่สุด ให้ใส่หมายเลข 10

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

-- การได้รับค่าตอบแทนจากผู้บังคับบัญชา
-- การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา
-- มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่
-- ผู้บังคับบัญชายอมรับและแสดงให้เห็นว่าพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน
-- ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายท้าทาย ความสามารถ
-- งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ
-- งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ
-- การได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ
-- ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการอบรม/ สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในตำแหน่งหน้าที่
-- ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอโคกโพธิ์ กับ ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

.....
คำถามที่ 1 ท่านเห็นว่ามีแนวทางหรือวิธีการใดบ้างที่สามารถนำมาใช้ป้องกันและแก้ไข
ปัญหาเพื่อไม่ให้พนักงานส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ กับ ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เกิดความไม่
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้บริหารไม่ใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
นโยบายการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

คำถามที่ 2 ท่านเห็นว่ามีแนวทางหรือวิธีการใดบ้างที่สามารถนำมาใช้ในการเสริมสร้าง
แรงจูงใจเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์ กับ ในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานีเกิดความ
พึงพอใจในการทำงาน เช่น การได้รับโอกาสทางการศึกษาต่อ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ
ได้ปรับเปลี่ยนระดับตำแหน่งเร็ว (ระดับซี)

.....
.....
.....
.....
.....

ข้อมูลผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวตรี คงศรี
วัน เดือน ปี เกิด	29 เมษายน 2524
สถานที่เกิด	อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยรัตนบัณฑิต พ.ศ. 2546
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลมะกรูด
ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.มะกรูด

