ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

นางใจทิพย์ ชินสุวรรณ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2551

Factors Motivating the Performance of Personnel of Administrative Organization in Don Jaidee and Samchook Districts, Suphanburi Province

Mrs. Jaithip Chinsuwan

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement

for the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2008

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

ชื่อและนามสกุล นางใจทิพย์ ชินสุวรรณ

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)

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

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

.....
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
วันที่ 24 เดือน ก.ย. พ.ศ. 2552

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี
ผู้ศึกษา นางใจทิพย์ ชินสุวรรณ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต **ปีการศึกษา** 2551

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี (2) เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี (3) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบลของอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งด้านปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอกในภาพรวมของทั้งสองอำเภอ ด้วยการทดสอบค่าที พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอกในระดับมากทั้งสองอำเภอ โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของทั้งสองอำเภอ คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดของอำเภอดอนเจดีย์คือด้านความท้าทายในงาน และอำเภอสามชุก คือ ด้านการยอมรับ ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอก ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเหมือนกันทั้งสองอำเภอ คือ ด้านความมั่นคงในงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดของอำเภอดอนเจดีย์ คือด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนอำเภอสามชุกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (3) การวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความท้าทายในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร และมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการปรับปรุงการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ปภาวดี มนตรวัต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอด นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณพันจ่าตรีวิรัตน์ พุฒเกิดพันธ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่รถ และคุณวิวัฒน์ ใบบัว เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่รถ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแบบสอบถาม และขอขอบคุณพนักงานส่วนตำบลอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ใจทิพย์ ชินสุวรรณ

พฤษภาคม 2552

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

กิตติกรรมประกาศ ..... จ

สารบัญตาราง ..... ช

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7

บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 8

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน 14

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 20

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 24

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 29

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 29

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 30

การเก็บรวบรวมข้อมูล 32

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 33

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 34

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 34

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 40

ปัญหาและข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบล 62

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 70

สรุปผลการวิจัย 71

อภิปรายผล 74

ข้อเสนอแนะ 80

บรรณานุกรม 82

ภาคผนวก 85

ประวัติผู้ศึกษา 92

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 30
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ 33
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา 34
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน 34
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง 35
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ 35
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ 36
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา 36
ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน 37
ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่ง 37
ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ 38
ตารางที่ 4.11 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ 40
ตารางที่ 4.12 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานด้านความท้าทายในงาน 41
ตารางที่ 4.13 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานด้านการยอมรับ 41
ตารางที่ 4.14 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ 42
ตารางที่ 4.15 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า 43
ตารางที่ 4.16 สรุปปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงาน 43
ตารางที่ 4.17 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา 44
ตารางที่ 4.18 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน 45
ตารางที่ 4.19 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานด้านความมั่นคง 46
ตารางที่ 4.20 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการ 46
ตารางที่ 4.21 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 47
ตารางที่ 4.22 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร 48
ตารางที่ 4.23 สรุปปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงาน 48
ตารางที่ 4.24 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ 49
ตารางที่ 4.25 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานด้านความท้าทายในงาน 50

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.26 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานด้านการยอมรับ 50
ตารางที่ 4.27 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ 51
ตารางที่ 4.28 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า 52
ตารางที่ 4.29 สรุปปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงาน 52
ตารางที่ 4.30 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา 53
ตารางที่ 4.31 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน..... 54
ตารางที่ 4.32 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานด้านความมั่นคง 54
ตารางที่ 4.33 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการ 55
ตารางที่ 4.34 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 56
ตารางที่ 4.35 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร 56
ตารางที่ 4.36 สรุปปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงาน 57
ตารางที่ 4.37 สรุปภาพรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอำเภอดอนเจดีย์ 58
ตารางที่ 4.38 สรุปภาพรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอำเภอสามชุก 58
ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยภายใน 59
ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยภายนอก 60
ตารางที่ 4.41 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอปัญหาปัจจัยจูงใจภายในอำเภอดอนเจดีย์ 62
ตารางที่ 4.42 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอปัญหาปัจจัยจูงใจภายนอกอำเภอดอนเจดีย์....63
ตารางที่ 4.43 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอปัญหาปัจจัยจูงใจภายในอำเภอสามชุก 64
ตารางที่ 4.44 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอปัญหาปัจจัยจูงใจภายนอกอำเภอสามชุก.....64
ตารางที่ 4.45 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยภายใน 65
ตารางที่ 4.46 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยภายนอก 66
ตารางที่ 4.47 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัจจัยภายใน 66
ตารางที่ 4.48 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัจจัยภายนอก 67
ตารางที่ 4.49 สรุปภาพรวมปัจจัยจูงใจภายในของอำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก 68
ตารางที่ 4.50 สรุปภาพรวมปัจจัยจูงใจภายนอกของอำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก 68

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย 4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล 21

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้บุคคลทำงาน หรือทำอะไรบางอย่างสำเร็จไปได้นั้นเริ่มมาจากแรงจูงใจ (motivation) ดังจะเห็นว่าผู้บริหารบางคนทำงานหรือทำกิจกรรมใด ๆ อย่างมีพลัง มีชีวิตชีวา ตั้งอกตั้งใจ ขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น แต่ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานบางคนไม่อยากทำงาน ไม่อยากจะทำกิจกรรมใด ๆ หรือทำโดยผ่านไปวัน ๆ ในสภาพที่เฉื่อยชา เศร้าหมอง และไม่ได้สนใจว่าผลงานจะออกมาดีหรือไม่ดีแต่อย่างใด พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ล้วนเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลแต่ละคน ทั้งแรงจูงใจจากภายในตัวบุคคลและเป็นผลมาจากแรงจูงใจจากภายนอกตัวบุคคล อันเกิดจากสิ่งเร้าภายนอก คือสภาพการณ์ต่าง ๆ ขององค์การทั้งทางกายภาพและสังคม ดังนั้นเรื่องของแรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้และสามารถเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน หากพนักงานในองค์การขาดแรงจูงใจในการทำงานเขาก็ทำงานอย่างไม่ตั้งใจ ไม่สามารถสร้างผลงานที่ดีออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และยังอาจแสดงพฤติกรรมที่เป็นปัญหา เช่น มาทำงานสาย ขาดงาน ทำตัวออกห่างไม่อาสาทำงานเหมือนก่อน การขาดแรงจูงใจของพนักงานภายในองค์การ เสมือนเป็นโรคร้ายชนิดหนึ่งที่เกาะกินและทำลายความสำเร็จของหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานขององค์การคือทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สอดแทรกร่วมอยู่ในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน และความสำเร็จทั้งหลายขององค์การล้วนมาจากพนักงาน ดังนั้นการทำให้บุคคลนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การจะต้องส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคคลเหล่านั้น ซึ่งปัจจุบันการสร้าง และส่งเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากรขององค์การมีด้วยกันหลายปัจจัย เช่น ค่าตอบแทนสวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อระดับความต้องการด้านแรงจูงใจของพนักงานทั้งสิ้น และนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง เพราะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 130)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรปกครองตนเองของประชาชนในระดับฐานล่างที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นศูนย์รวมของการปกครองและการบริหารท้องถิ่นเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดนโยบาย บริหาร และดำเนินกิจการต่าง ๆ ของท้องถิ่น

ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นการจัดบริการสาธารณะในท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศประชาธิปไตยจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นกลไกในการทำหน้าที่ใช้อำนาจซึ่งรัฐบาลกระจายให้ชุมชนท้องถิ่นแทนประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้การใช้อำนาจดังกล่าวเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งก่อให้เกิดผลในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและชุมชนท้องถิ่น ประชาชนซึ่งเป็นเจ้าของอำนาจท้องถิ่นจะเป็นผู้กำหนดตัวบุคคลที่จะเข้าดำรงตำแหน่งสำคัญต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการเลือกตั้งทางตรงหรือทางอ้อม นอกจากนั้น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นสามารถดำเนินงานแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องได้รับการรับรองตามกฎหมาย มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีความเป็นเอกเทศ แยกต่างหากจากองค์กรของรัฐบาลและมีความเป็นอิสระในการบริหารงานของตนเองอย่างกว้างขวาง (รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์, 2550, หน้า 58)

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 รูปแบบ ได้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 รูปแบบได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 หมวด 2 มาตรา 40 ที่ได้กำหนดไว้ว่า สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการพัฒนาตำบล ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เช่นการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น จากบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 องค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีบทบาทหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนเป็น อย่างยิ่ง และเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ การจัดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลจึงประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลที่เป็นข้าราชการประจำ รวมถึงพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยมีหน้าที่

ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อจัดทำบริการสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน จึงอาจกล่าวได้ว่าพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามภารกิจและนโยบายของคณะผู้บริหาร เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานภาครัฐเพิ่มมากขึ้น ทำให้ต้องมีการขยายกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งต่าง ๆ จึงทำให้มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาจากหลากหลายสาขามีความรู้ ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่หลากหลาย ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่รถ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งสนใจจะทราบข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่จะสามารถจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติต่อหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การโดยตรง จากข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ผู้วิจัย คาดว่าจะทำให้เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

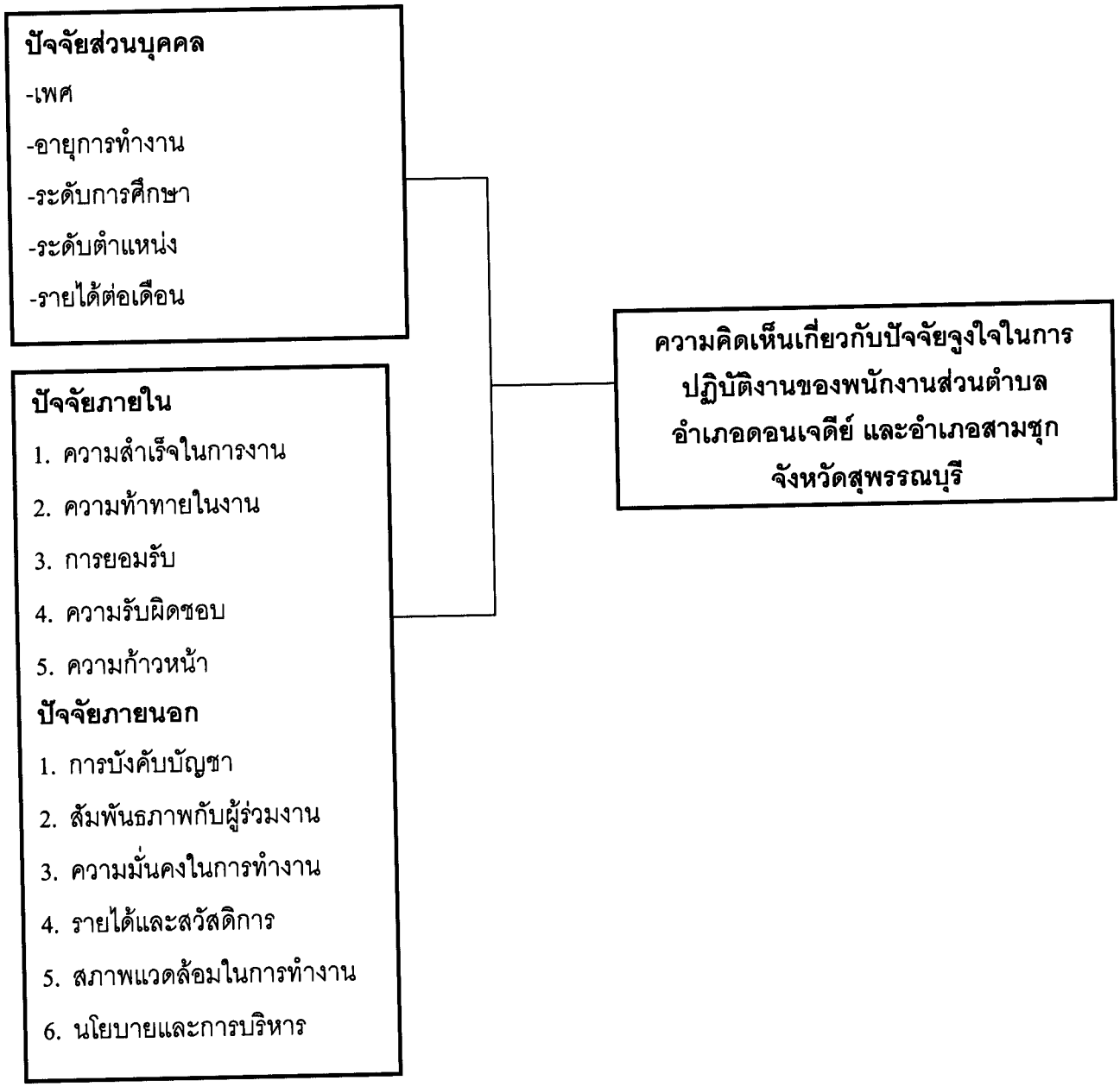
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ ดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

2.3 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

3. กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายใน มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความท้าทายในงาน การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยภายนอก มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน รายได้และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบลอำเภอดอนเจดีย์ และพนักงานส่วนตำบลอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้งสิ้น 158 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปที่นำเสนอโดย เคร็ดซีและมอร์แกน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอ ดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่รถ องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเจดีย์ องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลบก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังลึก องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสะเดา องค์การบริหารส่วนตำบลกระเสียว องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 **ปัจจัยภายใน** หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานจะมีอยู่ในความสัมพันธ์ของคนต่องานของเขา หรือมีอยู่ในตัวงานนั้น เช่นความสำเร็จในงาน การยอมรับในฝีมือ

5.2 **ความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน โดยบุคคลต้องใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ รวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.3 **ความท้าทายในงาน** หมายถึง งานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และตรงกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย

5.4 **การยอมรับ** หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความสามารถในความสำเร็จของการปฏิบัติงานและความสามารถในการช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา ต่างๆ ในการทำงาน

5.5 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง การที่ได้รับมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

5.6 **ความก้าวหน้า** หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่ดีขึ้น สูงขึ้นของหน่วยงาน การมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ได้อบรมหรือศึกษาดูงานเพิ่มพูนประสบการณ์แก่ตนเอง

5.7 **ปัจจัยภายนอก** หมายถึง ปัจจัยของความไม่พอใจในงาน ได้แก่ นโยบายขององค์การและการบริหารงาน การบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.8 **การบังคับบัญชา** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงาน มีความยุติธรรม ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็น มีมนุษยสัมพันธ์ ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้กำลังใจ สามารถแก้ไขปัญหา และเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.9 **สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน** หมายถึง การอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน การปรึกษาหารือกัน เห็นอกเห็นใจกัน การช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ความสามัคคี การพบปะสังสรรค์ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

5.10 **ความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง ความเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพ ตลอดจนความมั่นใจและมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ มีหลักประกันว่าการทำงานจะได้รับความคุ้มครองป้องกันมิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกออกโดยปราศจากความผิด และป้องกันมิให้ถูกทำร้ายจากการปฏิบัติหน้าที่

5.11 **รายได้และสวัสดิการ** หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการ รายได้ที่เพียงพอ ที่พักที่เหมาะสม มีพื้นที่นันทนาการ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่สนับสนุนในการทำงาน เหมาะสมและเพียงพอต่อพนักงานส่วนตำบล เขตอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

5.12 **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมและองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ยานพาหนะ วิทยุสื่อสาร อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและอื่นๆ ที่เป็นสิ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

5.13 **นโยบายและการบริหาร** หมายถึง การที่องค์การจัดให้มีแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานและจัดการให้นโยบายหรือแนวทางลงสู่ผู้ปฏิบัติ รวมทั้งการบริหารงานขององค์การที่มีการกำหนดวิธีการและมอบหมายงานด้วย

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

6.2 นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

6.3 นำผลการวิจัยไปเสนอคณะผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี

6.4 เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ 2
วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่างๆ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1.1 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ

1.1.1 ความหมายของการจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541, หน้า 106) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 130 – 131) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มาตรการเหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล กลุ่ม หรือจัดระบบขององค์การให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ

เสนาะ ติเยาว์ (2543, หน้า 208) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขการทุ่มเทนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการ การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะแรงจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น

ดังนั้นแรงจูงใจจึงประกอบด้วยความต้องการ (need) พลัง (force) ความพยายาม (effort) และเป้าหมาย (goal)

อำนวย แสงสว่าง (2546, หน้า 72) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า หมายถึง แรงภายใน หรือกระบวนการที่พลังงานทั้งหลายเป็นสิ่งชี้นำพฤติกรรม หรือการจูงใจเป็นพลังที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม โดยพลังของการจูงใจปรากฏขึ้นต่อเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นในอาการอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้ว่าจะชอบทำหรือไม่ชำทำก็ตาม ในสภาพการณ์ที่กำหนดไว้

วิทยา ด่านธำรงกูล (2546, หน้า 270) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า หมายถึง แรงผลักดันที่มีผลกำหนดทิศทางพฤติกรรมของคนในองค์การ กำหนดความพยายาม ความทุ่มเทที่จะมีต่องาน ตลอดจนกำหนดความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคในงาน

สมพร เฟื่องจันทร์ (2547, หน้า 202) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยา ที่ผู้บริหารทำให้เกิดจุดหมายทางพฤติกรรมและทิศทาง โดยการใช้วิธีการจูงใจต่าง ๆ ที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจปฏิบัติงาน ตามความมุ่งหมายขององค์การอย่างทุ่มเท

ยงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 124) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (intemal drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2548, หน้า 394) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า หมายถึง การสร้างแรงดลใจให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจและมุ่งประสงค์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การจูงใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างมีทิศทาง

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548, หน้า 216 – 217) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันมีที่มาจากกระบวนการเรียนรู้จากภายในตนเอง หรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 129) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทาตามที่ตนต้องการ

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำบุคคลให้แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ โดยจะมีแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

1.1.2 ความสำคัญของการจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมใจ ลักษณะ (2542, หน้า 193 – 195) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจในการทำงานว่า แรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงาน และองค์การ มีดังนี้คือ

1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ การปฏิบัติงานใด ๆ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับการศึกษา อบรม ฝึกปฏิบัติ จนเกิดความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติ เช่น ได้รับการศึกษาด้านการบัญชี ด้านการโฆษณา ด้านการใช้เครื่องมือ เป็นต้น ถ้าขาดความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะบางด้าน บุคคลก็ทำพฤติกรรมปฏิบัติงานไม่ได้

2. ความเต็มใจปรารถนาที่จะปฏิบัติ องค์ประกอบด้านนี้ คือแรงจูงใจโดยตรงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลปรารถนาจะทำพฤติกรรม หรือกล่าวง่าย ๆ ว่าทำให้บุคคลมีจิตใจอยากทำงาน บุคคลแม้จะมีความรู้ความสามารถเป็นเลิศในหน้าที่การงาน แต่ถ้าไม่มีแรงจูงใจ ไม่มีจิตใจ เต็มใจ พอใจอยากจะทำงาน บุคคลนั้นก็มักจะไม่ลงมือทำงาน หรือทำงานอย่างไม่เต็มใจ ไม่ตั้งใจ ทำงานแบบลวก ๆ ขอไปทีพอให้งานผ่าน ๆ ไปถ้าถูกบังคับ

3. โอกาสที่จะได้ปฏิบัติ โอกาสเป็นปัจจัยเสริมให้บุคคลทำพฤติกรรม เพราะแม้บุคคลมีความรู้ความสามารถดี มีแรงจูงใจสูงอยากปฏิบัติ แต่ถ้าสถานการณ์ไม่เอื้ออำนวย เช่น ไม่มีการมอบหน้าที่ให้ปฏิบัติ ไม่มีงานให้ปฏิบัติ ผู้บริหารลำเอียงเป็นส่วนตัวไม่ยินยอมให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานหรือขาดอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานก็ไม่เกิดขึ้น

การจูงใจของบุคคลมีความสำคัญต่อองค์การ ทำให้บังเกิดผลดีต่อองค์การดังต่อไปนี้

1. บุคคลมีพฤติกรรมปฏิบัติงานครบถ้วนตามหน้าที่รับผิดชอบต่าง ๆ ทำให้บังเกิดผลงาน ผลผลิตขององค์การครอบถ้วนตามวัตถุประสงค์

2. บุคคลปฏิบัติงานเต็มศักยภาพตามความรู้ความสามารถ ไม่ทำงานแบบเฉื่อยชาหรือทำงานไม่เต็มกำลัง ทำให้บังเกิดคุณภาพของผลงาน สร้างความมีชื่อเสียง และความมั่นคงก้าวหน้าให้กับองค์การ

3. ลดสภาพการสูญเปล่าขององค์การ (wastage) ที่มักจะเกิดในกรณีบุคลากรขาดแรงจูงใจแล้วลดอัตราการทำงาน (slow down) ทำงานไม่เต็มกำลัง ทำงานไม่เต็มเวลา ลาออก หยุดงานบ่อย แรงจูงใจที่ดีของบุคลากรจะช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้

4. จากการตระหนักในความมีคุณประโยชน์ของแรงจูงใจ จะมีผลทำให้องค์การให้ความสนใจ เอาใจใส่ต่อความรู้สึกนึกคิดและสภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน และจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน เงื่อนไขการทำงาน การจัดผลตอบแทนต่าง ๆ ให้บุคลากรดีขึ้นเพื่อจูงใจพนักงานในการทำงาน

5. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ทำให้บุคคลมีความรักพอใจงาน จงรักภักดีต่อองค์การ ให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร ปกป้องรักษาผลประโยชน์ร่วมกันขององค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 111) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจในการทำงานว่า ในการปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบความต้องการหลายอย่างของคน โดยทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถบุคคลต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาได้ทำงาน ขณะเดียวกันหากความต้องการของเขามีจุดหมายเดียวกันเป้าหมายขององค์การ ก็จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้

กันตยา เพิ่มผล (2544, หน้า 74) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจในการทำงานว่า ผู้บริหารหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องรู้จักจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน หลังจากได้รับการกระตุ้นจากผู้บังคับบัญชาแล้ว การจะปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับผลของการปฏิบัติงานของตนเองว่าได้รับการสนองความต้องการของตนเองหรือไม่

กัลป์ยกร อุไรพงศ์ ณ อยุธยา (2545, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจในการทำงานว่า การจูงใจมีความสำคัญโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะแรงจูงใจจะเป็นสภาวะที่ผลัก และดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันไป ซึ่งการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล จึงต้องทำความเข้าใจกับแรงจูงใจของคนนั้น ๆ ว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในประเภทใด ระดับใด

จำลอง เขตจำนันต์ (2549, หน้า 195) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจในการทำงานว่า การจูงใจในการทำงานนั้น เป็นการกระตุ้นบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ พฤติกรรมเหล่านั้นจำเป็นต้องมีสิ่งผลักดันหรือมีแรงจูงใจให้เกิดขึ้น พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น จริงจัง กระทำในสิ่งนั้นเพื่อให้ผลการกระทำบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นจึงพอจะกล่าวสรุปเป็นข้อ ๆ ถึงความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล

พลัง (energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าชาม เย็นชาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล

ความพยายาม (persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสดงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนให้สมบูรณ์

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า องค์การใดมีบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เพราะบุคคลจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่า การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ดีได้เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

1.1.3 องค์ประกอบของการจูงใจ

ราณี อิสิชัยกุล (2548, หน้า 183-184) กล่าวว่า การจูงใจเป็นวิธีการชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ พฤติกรรมของคนเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจหรือสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้น โดยมีสิ่งจูงใจเป็นเครื่องมือ ดังนั้น การจูงใจจึงประกอบด้วย

1) แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาภายในหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้นต้องการ แรงจูงใจอาจเกิดความต้องการของบุคคลที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น เมื่อบุคคลเกิดความหิว พฤติกรรมที่แสดงออกมาคือเขาไปหาอาหารรับประทาน เมื่อบุคคลเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานเขาจะต้องการพักผ่อน เมื่อบุคคลต้องการให้คนอื่นยอมรับ เขาต้องขยันขันแข็งและตั้งใจฝึกผนงาน เป็นต้น

2) สิ่งจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ชักนำหรือจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา สิ่งจูงใจในองค์การเป็นสิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดการจูงใจในการทำงาน เช่น การที่ให้รางวัลพิเศษแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดี ทำให้บุคคลได้รับรางวัลตอบแทนเป็นเงิน และการยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

วิเชียร วิทยอุดม (2547, หน้า 152-154) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการจูงใจว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่ได้แสดงออกมานั้น ล้วนมีสาเหตุเนื่องมาจากแรงจูงใจ แรงจูงใจก่อให้เกิดการเรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) ธรรมชาติของแต่ละบุคคล (nature of individual) บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมแตกต่างกันไป ตามลักษณะของการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมา ซึ่งลักษณะที่ทำให้ธรรมชาติของแต่ละบุคคลแตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ เช่น ความต้องการแรงขับ หรือความวิตกกังวล เป็นต้น

2) สภาพการณ์ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อม (situation of environment) สถานการณ์ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันย่อมทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจต่างกัน วัฒนธรรมของแต่ละสังคม สภาพภูมิประเทศ ความเจริญของอารยธรรม ก็มีส่วนส่งเสริมพัฒนาการในด้านแรงจูงใจให้แตกต่างกันได้เช่นเดียวกัน ลักษณะสถานการณ์ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมมีผลต่อแรงจูงใจ มีดังต่อไปนี้

2.1 การแข่งขัน (competition) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความต้องการจะทำให้ตนเองมีสถานภาพที่ดีหรือสูงขึ้นกว่าเดิม หรือเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นแล้วมีความสามารถที่จะเอาชนะผู้อื่นได้ ลักษณะของการแข่งขันมี 2 ลักษณะคือ การแงขันกับตนเองและการแข่งขันกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันในลักษณะใดก็ตาม ก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง ทำให้มีความพยายามกระทำทุกวิถีทางที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

2.2 ความร่วมมือร่วมใจ (participation) ความร่วมมือร่วมใจของบุคคลเป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ไปในแนวทางของกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ จะทำให้บุคคลนั้นมีลักษณะพฤติกรรมเป็นแบบประนีประนอม ช่วยเหลือร่วมมือ มีความสามัคคีพร้อมเพรียงในการทำงาน เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จได้ตามความมุ่งมาดปรารถนา

2.3 การตั้งเป้าหมายในชีวิต (aim of life) เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ จึงเกิดแรงขับผลักดันตนเอง เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายนั้น เมื่อสั่งสมประสบการณ์นานเข้าก็จะมีพฤติกรรมเป็นแบบนั้น

2.4 ความทะเยอทะยาน (ambition) เป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต มีความมานะไม่รู้สึกท้อถอยในการทำงาน มีความหวังเพื่อหาหนทางไปสู่เป้าหมายและพยายามพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น

3) ความเข้มของแรงจูงใจ (intensity of motives) เป็นปริมาณของแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ

3.1 การเสริมแรง แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ การเสริมแรงทางบวก กับการเสริมแรงทางลบ การเสริมแรงทางบวกคือ อาการที่อินทรีย์ได้รับสิ่งเร้าแล้วจะเกิดความพอใจ เช่น การให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย เป็นต้น การเสริมแรงทางลบคือ อาการที่อินทรีย์ได้นำสิ่งที่ไม่พอใจออกไปแล้วจะเกิดความพอใจ เช่นการลงโทษ การทำให้เจ็บปวด หรือการทำให้อับอาย เป็นต้น

3.2 ความสนใจ เป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ จึงทำให้บุคคลแสดงออกพฤติกรรมด้วยการอยากรู้อยากเห็น และให้ความสำคัญกับสิ่งนั้นเป็นอย่างมาก ถ้าบุคคลใดมีระดับความสนใจที่สูงกว่า ก็จะทำให้บุคคลนั้นกระทำพฤติกรรมใด ๆ ออกมาได้ดีกว่าบุคคลที่มีความสนใจน้อยกว่า ทั้งนี้ทั้งนั้นความสนใจจะมากหรือน้อยยังขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นมีความถนัดหรือพรสวรรค์ในตัวของเขาเพียงใด และความสนใจยังขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นได้รับความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อการจูงใจ มีผลทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความกระตือรือร้น หากได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสนใจ

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544, หน้า 114-225) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งอธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการ (hierarchy of needs) ซึ่งเป็นที่มาของแรงจูงใจโดยมีสมมติฐานว่าเมื่อบุคคลพยายามแสวงหาความพึงพอใจหรือพยายามที่จะให้ได้ในสิ่งที่พอใจ ซึ่งหากไม่ได้รับการสนองตอบย่อมีมีผลกระทบต่อพฤติกรรม มาสโลว์ กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์ว่าจะเป็นไปตามลำดับขั้น และความต้องการในระดับต่ำจะต้องได้รับความพึงพอใจอย่างมาก

ก่อนที่ความต้องการในลำดับต่อไปจะจูงใจหรือกระตุ้นพฤติกรรมตามความต้องการในอันดับต่อมา ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ
2. ความต้องการความปลอดภัย
3. ความต้องการด้านสังคม
4. ความต้องการเด่นในสังคม
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา

มาสโลว์ยังได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลำดับขั้นของความต้องการกับอาชีพไว้ดังต่อไปนี้

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่มีต่อความสัมพันธ์ต่อการอาชีพ

ความต้องการ	**การเติมเต็มในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน**
ความต้องการทางด้านร่างกาย	เป็นเจ้าของเงินเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพื่อจะได้มีใช้ตามความจำเป็น : อาหาร น้ำ
ความต้องการความปลอดภัย	ที่พักอาศัย : การเช่าอพาร์ตเม้นท์ซื้อบ้าน รายได้พิเศษ เบี้ยบำนาญ เงินออม เสื้อผ้า
ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ	การทำงานกับกลุ่มที่เป็นที่พอใจเป็นที่ต้องการและยอมรับจากกลุ่มเพื่อนและนายงาน
ความต้องการเกียรติยศ	ความเป็นผู้นำหรือตัวแทนของวัยหนุ่มสาว ความไม่ขึ้นแก่ใคร ความมีอิสรภาพ ความได้รับผลสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ
ความต้องการความสมหวังในชีวิต	รับการประเมินในทางที่ดีจากผู้ร่วมงาน พฤติกรรมสร้างสรรค์ การใช้ความสามารถพิเศษมุ่งที่ความสนใจ ผลแห่งความเหนื่อยยาก

ที่มา : (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544, หน้า 225)

จากการค้นคว้าว่าความต้องการของมนุษย์ทำให้ทราบความจริงว่าเพราะความต้องการเหล่านี้ที่ผลักดันให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรนและทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อ สนองความต้องการของตนเอง แต่จะต้องดิ้นรนต่อมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการของตน ซึ่งแต่ละคนมีไม่เท่ากัน การที่จะศึกษาให้รู้ถึงความต้องการของมนุษย์ ก็เพื่อจะได้นำเอามาใช้ประโยชน์ในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีตามหลักมนุษย์สัมพันธ์เพราะเมื่อรู้ความต้องการอันเป็นธรรมชาติของคนแล้วจะได้บำบัดความต้องการเหล่านั้นได้ถูกต้องสรุปแล้วทำให้ทราบดังนี้คือ

1. ทราบความต้องการตามลำดับในตัวบุคคล
2. คนจะพยายามทุกทางเพื่อให้บรรลุความต้องการทีละขั้น
3. เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ความต้องการนั้นก็จะหมดความสำคัญไปไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป
4. ทำให้ความสนใจและต้องการสิ่งใหม่ต่อไปอีก
5. ความต้องการขั้นแรกที่ได้รับการตอบสนองแล้ว อาจเป็นความจำเป็นสิ่งใหม่เมื่อต้องสูญเสียหรือขาดไป
6. ความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลงเมื่อมีความต้องการใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่

มนุษย์มีความต้องการเหมือนกันตามลำดับขั้นของความต้องการ แต่ก็ยังมากน้อยต่างกันเพราะบางคนต้องการเพียงความมั่นคงในชีวิตเท่านั้น ไม่ต้องการความสำเร็จยิ่งไปกว่านั้นแต่บางคนเท่าไรก็ยังไม่พอ พยายามทุกอย่างทั้งทางดีและทางชั่วเพื่อให้ได้ตามความต้องการ

1.2.2 **ทฤษฎีจูงในการบริหารของแม็กเกรเกอร์** (McGregor)

สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (2548, หน้า 34 – 35) กล่าวถึงทฤษฎีจูงใจของแม็กเกรเกอร์ว่า ธรรมชาติของมนุษย์ตามแนวทฤษฎีเอ็กซ์ (Theory X) และวาย (Theory Y) ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีเอ็กซ์ (Theory X) เชื่อว่ามนุษย์มีลักษณะดังนี้

1.1 มนุษย์มีความเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน มักจะหลบเลี่ยงการทำงานเมื่อมีโอกาส ดังนั้นจึงต้องจูงใจด้วยการบังคับควบคุม ลงโทษ ขู่เพื่อให้เกิดความเกรงกลัว

1.2 มนุษย์จะชอบเป็นผู้ตาม ชอบรับคำสั่งจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน

1.3 มนุษย์จะให้ความสำคัญกับตนเองเท่านั้น ไม่สนใจความต้องการของผู้อื่น

1.4 มนุษย์มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

1.5 คนจะทำงานตามที่ได้รับคำสั่งเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่กระตือรือร้นหรือทะเยอทะยานและต้องการความมั่นคงปลอดภัย

1.6 จูงใจได้โดยสนองความต้องการในระดับต้น คือ เงิน และความมั่นคงปลอดภัยเท่านั้นก็เพียงพอแล้ว

2. ทฤษฎีวาย (Theory Y) เชื่อว่ามนุษย์มีลักษณะดังนี้

2.1 มนุษย์มีความรักงาน จะทำงานด้วยความสุข การใช้แรงกายและสมองในการทำงาน ก็อาจทำให้เกิดความเพลิดเพลินหรือพึงพอใจได้ เช่นเดียวกับการเล่นหรือการพักผ่อน ไม่ใช่ว่าจะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายแต่อย่างเดียวและถ้ายิ่งงานนั้นได้ถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสมจะเป็นสิ่งจูงใจให้คนเต็มใจทำงานขึ้นก็ได้

2.2 มนุษย์จะมีการควบคุมตนเองในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหารงานด้วยวิธีบังคับ ลงโทษ ข่มขู่ ไม่ใช่วิธีที่ถูกต้องเพราะคนต้องการรับผิดชอบในงานที่ทำและสามารถควบคุมตนเองได้ ภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสมและถ้าปล่อยให้ทำงานโดยอิสระจะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3 คนเรามิได้จูงใจได้ด้วยเงินเสมอไปแต่อย่างเดียว แต่จะเต็มใจทำงานหรือจูงใจได้ด้วยการตอบสนองความต้องการของเขาด้วยสังคม การยอมรับนับถือและความสมหวังในชีวิต

2.4 มนุษย์จะมีความสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะการทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.5 มนุษย์ปรารถนาความก้าวหน้า มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานและพร้อมที่จะรับผิดชอบเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นองค์การหรือฝ่ายบริหารควรช่วยกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงคุณสมบัติที่เขามีอยู่และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถนั้นและพยายามทำให้ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

1.2.3. **ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮร์ซเบอร์ก** (Federick Herzberg's Two – Factor Theory of Motivation)

ยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 143 – 145) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ เฟรเดริก เฮร์ซเบอร์กว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานโดยมีสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมี 2 ประเภทดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้นดลใจหรือปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จหรือความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จสิ่งจำเป็นก็คืองานนั้นเป็นงานที่ท้าทายความสามารถแรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่งคือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถในการที่จะทำงานนั้น

1.2 ความก้าวหน้า (advancement) แต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

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

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) เมื่อบุคคลนั้นได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานจะช่วยทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันบุคคลต้องการมีโอกาสที่จะรับผิดชอบถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง

1.5 ลักษณะของงาน (the work itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับการได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติจะต้องท้าทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจและสร้างความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2. ปัจจัยป้องกันรักษาหรือปัจจัยสุขวิทยา (hygiene factors) บางครั้งอาจใช้คำว่าปัจจัยการธำรงรักษา (maintenance) เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยกระตุ้นดลใจได้แก่

2.1 เงินเดือน (salary) หรือค่าตอบแทน (compensation) หมายถึงผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง (wages) เงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้า (possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีชั้นยศสูงขึ้นหรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

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

2.4 สถานภาพ (status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาคนอื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้น ๆ อยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์การ

2.5 การนิเทศ (supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม

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

2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณที่ได้รับมอบหมายหรือความสะดวกสบายในการทำงานรวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.8 สภาพความเป็นอยู่ (person life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ทำงานซึ่งทำให้บุคลมีความรู้สึกหรือเจตนาที่ดีต่องาน

2.9 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้งานทำในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

1.2.4 **ทฤษฎีความคาดหวังของวูร์ม** (Vroom Expectancy Theory)

ยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 158 – 159) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของวูร์มว่า ความคาดหวังของบุคคลนั้นเป็นแรงกระตุ้นภายในของบุคคลที่ทำให้บุคคลพยายามที่จะทำในสิ่งที่ทำให้ตนเองได้รับความสำเร็จสมหวังตามที่ต้องการ ความคาดหวังเปรียบเสมือนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ต้องการที่จะตอบสนองความคาดหวังของตนเองโดยต้องคำนึงพึงประสงค์ประกอบที่มีอยู่ 2 ประการดังนี้

1. สิ่งที่กำหนดในการปฏิบัติงาน (determinant of performance) ทฤษฎีความคาดหวังมีสมมติฐานของสิ่งที่กำหนดการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป มีสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาคือ

1.1 ระดับแรงจูงใจ (level of motivation) บุคคลมีระดับของแรงจูงใจที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีระดับแรงจูงใจมากย่อมปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยหรือระดับต่ำ

1.2 ความสามารถและบุคลิกภาพ (ability and personality) การปฏิบัติงานนั้น ความสามารถและบุคลิกภาพของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าหากว่าบุคคลไม่มีความสามารถในการทำงานและมีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมกับงานนั้นแล้ว บุคคลย่อมที่จะไม่ประสบความสำเร็จจากการทำงาน

1.3 การรับบทบาท (role perception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ มีความเข้าใจต่องานมากน้อยเพียงใด การทำงานต้องทำอย่างไร ถ้าหากว่าบุคคลมีการรับรู้บทบาทของตนเป็นอย่างดี การปฏิบัติงานก็จะบังเกิดการจูงใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สิ่งที่กำหนดการจูงใจ (determinant of motivation) นักทฤษฎีความคาดหวังได้ให้ความสนใจต่อการจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการจูงใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานหรือความพยายามในการทำงาน ความคาดหวังเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนในอนาคตและได้กำหนดคุณค่าผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับว่าให้ผลตอบแทนคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด

1.2.5 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์

ราณี อิสิชัยกุล (2548, หน้า 194) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ว่า ทฤษฎีความต้องการของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) ที่เรียกว่า E.R.G (Existence - Relatedness- Growth Theory) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับการปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ...ย่อโดย E

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องนกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย G

2. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

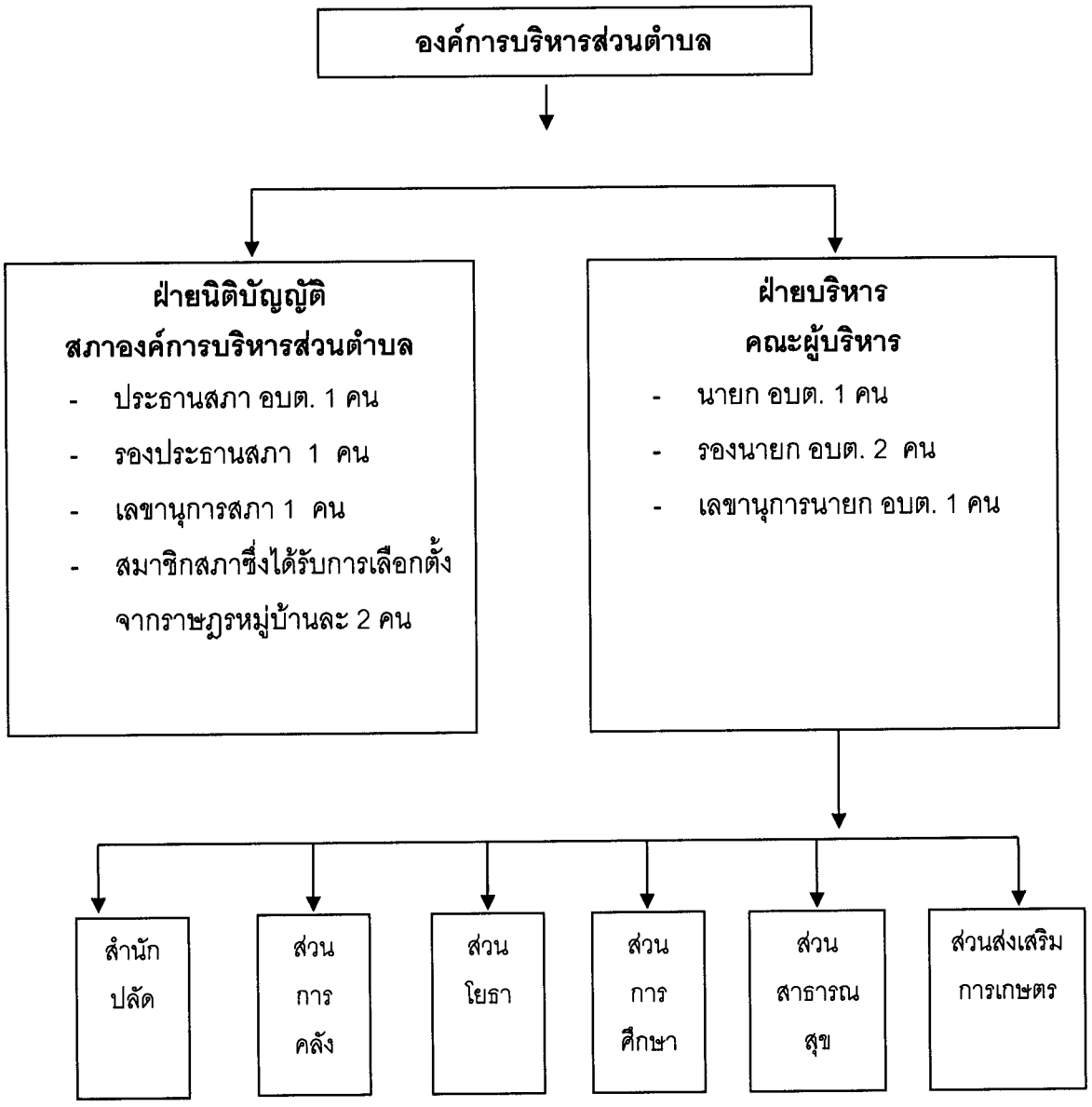
2.1 โครงการสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มากจากการเลือกตั้งของราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน มีประธานสภาและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้นายอำเภอแต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ผู้บริหาร ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่เกิน 2 คน อาจแต่งตั้งจากผู้ที่มิใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นช่วยเหลือการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกมอบหมาย และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ซึ่งมิได้เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ราชกิจจานุเบกษา, 2546, หน้า 17 - 20)

โดยมีพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นข้าราชการประจำ เป็นผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนราชการต่างๆ ภายในสำนักงาน โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนด โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งประกอบด้วย (กรมการปกครอง, 2545, หน้า 15)

1. สำนักงานปลัด
2. ส่วนการคลัง
3. ส่วนโยธา
4. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
6. ส่วนส่งเสริมการเกษตร



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.1 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

2.2.2 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ราชกิจจานุเบกษา (2546, หน้า 17-20) กล่าวถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง การจัดสรรสัดส่วนภาษีอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญ และตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ได้กำหนดให้คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจและหน้าที่จัดทำแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการ จัดระบบการบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง ปรับปรุงสัดส่วนภาษีและอากรและรายได้รวมทั้งหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อดำเนินการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การกระจายอำนาจบรรลุตามเจตนารมณ์ที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนภารกิจที่เป็นภารกิจเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินแล้ว ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินภารกิจต่าง ๆ ทั้งที่เป็นงานประจำและที่ได้รับถ่ายโอนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก

2.2.3 อำนาจหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่ปฏิบัติราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการต่าง ๆ รวมทั้งปฏิบัติและประสานการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต่างๆ เช่น รัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด อำเภอ องค์กรเอกชนต่าง ๆ โดยแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานนโยบายแผน งานกฎหมายและคดี งานเทศกิจ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสวัสดิการสังคม งานกิจการสภา

2. ส่วนการคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

3. ส่วนโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภคและงานผังเมือง

4. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน งานกีฬาและนันทนาการ

5. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานควบคุมโรค งานบริการสาธารณสุข งานควบคุมและจัดการควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม และงานรักษาความสะอาด

6. ส่วนส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตรและงานส่งเสริมปศุสัตว์

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเจดีย์ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่รถ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลบก และ องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม

2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบกระเสียว องค์การบริหารส่วนตำบลวังลึก องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสะเดา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มณฑล รอยตระกูล (2546) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้านได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม มี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

วิมลรัตน์ ต้อยสำราญ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กระทรวงศึกษาธิการสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1.แรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ประชาสัมพันธ์ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ กระทรวงศึกษาธิการ มีแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ในภาพรวมผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับ ปานกลาง 3. แรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ข้อเสนอแนะกระทรวงศึกษาธิการควรปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์ จัดงบประมาณการประชาสัมพันธ์ให้เพียงพอ พัฒนาบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ให้สม่ำเสมอ จัดหาบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ให้เพียงพอ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและทันสมัยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างงานประชาสัมพันธ์ของกรม/กองต่าง ๆ จัดยานพาหนะในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ให้เพียงพอ พิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ด้วยความเป็นธรรม นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ จัดโครงสร้างการบริหารงานให้เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน กำหนดปัจจัยหลักของความสำเร็จ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ และจัดให้งานโสตทัศนูปกรณ์และเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์

มังกร องอาจ (2547) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกายภาพอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สำหรับข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยกายภาพต่ำกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนข้าราชการครูที่ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านปัจจัยกายภาพต่ำกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 21 ปีขึ้นไป และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีแรงจูงใจด้านปัจจัยกายภาพต่ำกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางหนึ่งด้าน คือ ปริมาณการสอน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวนเก้าด้าน ได้แก่ ความพอใจในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา สถานภาพของครู เงินเดือน อาคารสถานที่และการบริการ หลักสูตร และภาวะกดดันทางสังคม

จิรนันท์ บรรจงภาค (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา การศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจภายในมากเป็นอันดับที่ 1 โดยเฉพาะพบว่า แรงจูงใจระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ส่วนแรงจูงใจภายนอกมากเป็นอันดับ ที่ 2 โดยเฉพาะ พบว่า แรงจูงใจระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ตั้งใจทำงาน เพราะมีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี

จุรีย์พร สุขแสวง (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายประกันบริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนาธิเบศร์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายประกัน บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนาธิเบศร์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลจากการสุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ครั้งนี้จำนวน 179 คน การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นชาย อายุ 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท 2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายประกัน บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนาธิเบศร์ ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก การกระจายของค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน หากแยกพิจารณาตามระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านพนักงานขายประกัน บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด

สาขารัตนาธิเบศร์ มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ นโยบายการบริหารงานของบริษัท สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) พนักงานขายประกันที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) พนักงานขายประกันที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามอายุเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ พบว่า ไม่พบรายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) พนักงานขายประกันที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน 6) พนักงานขายประกันที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติ งานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ พบว่าไม่พบรายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 7) พนักงานขายประกันที่มีรายได้ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารของบริษัทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วนิดา เกิดศิริ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลจากการสุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ครั้งนี้จำนวน 355 คน การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นหญิงอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีประสบการในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อัตราเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป 2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และการกระจายของค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน หากแยกพิจารณาตามระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่า ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน

พบว่า พนักงานธนาคารที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โสภณ พงศ์สุพพัต (2549) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการยอมรับ นับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน 3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ที่มีอายุ 51-60 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีช่วงอายุอื่น ๆ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุอื่น ๆ 4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จในการทำงานซึ่งพบว่า ผู้ที่ระดับการศึกษาอนุปริญญา มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ 5. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามสถานภาพ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนก

ตามรายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยเฉพาะผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ 7. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีตำแหน่งงานเป็นข่าราชการพลเรือน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูง ด้านความรับผิดชอบ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการพลเรือน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานพนังงานตามสัญญาจ้าง ลูกจ้างประจำ และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ส่วนตำแหน่งอาจารย์ประจำ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานพนักงานตามสัญญาจ้างและอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ประจำ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จากขั้นตอนดังกล่าวจะได้กล่าวในรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 11 แห่ง แบ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนเจดีย์ จำนวน 5 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชุก จำนวน 6 แห่ง โดยมีพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้นจำนวน 158 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี, 2552)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 113 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร็คซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (กัญจนา ลินทรัตนศิริกุล, 2550, หน้า 110)

การจัดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ดังแสดงใน ตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่าย/สำนัก	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเจดีย์	19	14
2. องค์การบริหารส่วนตำบลไร่รถ	21	15
3. องค์การบริหารส่วนตำบลสระกระโจม	13	9
4. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย	14	10
5. องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลบก	14	10
6. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสะเดา	13	9
7. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผักนาก	10	7
8. องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว	13	9
9. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสระ	13	9
10. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเสียว	12	9
11. องค์การบริหารส่วนตำบลวังลึก	16	12
รวม	**158**	**113**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ความท้าทายในงาน การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา

สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในงาน รายได้และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ด้านละ 3 ข้อคำถาม ลักษณะคำถามแบบปลายปิด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ ซึ่งมีความหมายและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

4 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมาก

2 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาและเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2) สร้างข้อคำถามฉบับร่างตามขอบข่ายที่กำหนด นำร่างแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะแล้วปรับปรุงแบบสอบถาม

3) นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบและขอคำแนะนำเพิ่มเติม ประกอบด้วย พันจ่าตรีวิรัตน์ พุฒเกิดพันธุ์ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่รถ วุฒิรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง และ นายวิวัฒน์ ใบบัว เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่รถ วุฒิรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72

5) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงและนำไปใช้รวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการและขั้นตอนดังนี้

3.1 ส่งแบบสอบถามไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน โดยทางไปรษณีย์และผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง

3.2 ผู้วิจัยให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ และไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองทั้งสิ้น 113 ชุด ได้ครบตามจำนวนที่แจกแบบสอบถาม

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำมาเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยการวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลงความหมายระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้แบบประเมินค่ามาตรวัดของ Likert Scale แต่ละข้อความมี Scale เลือกตอบ 4 ระดับ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมากที่สุด

คะแนน 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมาก

คะแนน 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามการวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้หลักการแบ่งระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ณรงค์ เอี่ยมสม 2546: 32)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

ช่วงคะแนน	ระดับความคิดเห็น
ค่าเฉลี่ย 3.25 - 4.00	คะแนนหมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.24	คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 1.75 - 2.49	คะแนนหมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.74	คะแนนหมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยใช้สถิติ t-test ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลเฉพาะของผู้ตอบแบบสอบถาม ของอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือนปัจจุบันที่ได้รับ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.1 ถึงตารางที่ 4.5 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	อำเภอดอนเจดีย์	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ชาย	24	41.4
หญิง	34	58.6
รวม	58	100

จากตารางที่ 4.1 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 58 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวนร้อยละ 58.6 และที่เหลือเป็นเพศชายจำนวนร้อยละ 41.4

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	อำเภอดอนเจดีย์	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ปวช.หรือเทียบเท่า	1	1.7
ปวส.หรือเทียบเท่า	8	13.8
ปริญญาตรี	42	72.4
สูงกว่าปริญญาตรี	7	12.1
รวม	58	100

จากตารางที่ 4.2 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 58 คน พบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 72.4 รองลงมา ระดับ ปวส.หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 13.8 และ ร้อยละ 12.1 ตามลำดับ มีส่วนน้อย จบการศึกษาระดับปวช.หรือเทียบเท่า จำนวนร้อยละ 1.7

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน (ปี)	อำเภอดอนเจดีย์	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
< 2	9	15.5
2-4	28	48.3
5-6	7	12.1
> 6	14	24.1
รวม	58	100

จากตารางที่ 4.3 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 58 คน พบว่าส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 2-4 ปี จำนวนร้อยละ 48.3 รองลงมา อายุการทำงาน มากกว่า 6 ปี จำนวนร้อยละ 24.1 และ อายุการทำงาน น้อยกว่า 2 ปี และ 5-6 ปี จำนวนร้อยละ 15.5 และ จำนวนร้อยละ12.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	อำเภอดอนเจดีย์	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ระดับ 1-2	14	24.2
ระดับ 3-4	30	51.7
ระดับ 5-6	9	15.5
ระดับ 7 ขึ้นไป	5	8.6
รวม	58	100

จากตารางที่ 4.4 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 58 คน พบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งมีตำแหน่งการทำงานอยู่ในระดับ 3-4 จำนวนร้อยละ 51.7 รองลงมา ตำแหน่งการทำงานอยู่ในระดับ 1-2 จำนวนร้อยละ 24.2 และอยู่ในระดับ 5-6 จำนวนร้อยละ15.5 มีส่วนน้อย อยู่ในระดับ 7 ขึ้นไป จำนวนร้อยละ 8.6

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละจำแนกตามรายได้

รายได้	อำเภอดอนเจดีย์	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
5,000 – 1,000	32	55.2
10,001- 15,000	18	31.0
15,001-20,000	6	10.4
> 20,000	2	3.4
รวม	58	100

จากตารางที่ 4.5 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 58 คน พบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่ง มีระดับเงินเดือนระหว่าง 5,000 -10,000 บาท จำนวนร้อยละ 55.2 รองลงมา มีระดับเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวนร้อยละ 31 และมีมีระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวนร้อยละ 10.4 มีเพียงส่วนน้อย มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท จำนวนร้อยละ 3.4

1.2 ข้อมูลเฉพาะของผู้ตอบแบบสอบถาม ของอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือนปัจจุบันที่ได้รับ ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 4.6 ถึงตารางที่ 4.10 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ

เพศ	อำเภอสามชุก	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ชาย	16	29.1
หญิง	39	70.9
รวม	55	100

จากตารางที่ 4.6 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 55 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวนร้อยละ 70.9 และเป็นเพศชาย จำนวนร้อยละ 29.1

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	อำเภอสามชุก	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ปวช.หรือเทียบเท่า	2	3.6
ปวส.หรือเทียบเท่า	2	3.6
ปริญญาตรี	45	81.9
สูงกว่าปริญญาตรี	6	10.9
รวม	55	100

จากตารางที่ 4.7 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 55 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 81.9 รองลงมาจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 10.9 และส่วนน้อย จำนวนร้อยละ 3.6 จบการศึกษาระดับปวช. และปวส. เท่ากัน

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน (ปี)	อำเภอสามชุก	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
< 2	3	5.5
2-4	31	56.4
5-6	8	14.5
> 6	13	23.6
รวม	55	100

จากตารางที่ 4.8 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 55 คน พบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่ง มีอายุการทำงานระหว่าง 2 -4 ปี จำนวนร้อยละ 56.4 รองลงมา มีอายุการทำงาน มากกว่า 6 ปี จำนวนร้อยละ 23.6 และมีอายุการทำงาน 5-6 ปี จำนวนร้อยละ 14.5 มีเพียงส่วนน้อยที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวนร้อยละ 5.5

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	อำเภอสามชุก	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ระดับ 1-2	8	14.5
ระดับ 3-4	32	58.2
ระดับ 5-6	10	18.2
ระดับ 7 ขึ้นไป	5	9.1
รวม	55	100

จากตารางที่ 4.9 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 55 คน พบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่ง มีตำแหน่งการทำงานอยู่ในระดับ 3-4 จำนวนร้อยละ 58.2 รองลงมา มีตำแหน่งการทำงานอยู่ในระดับ 5-6 จำนวนร้อยละ 18.2 และ ระดับ 1-2 จำนวนร้อยละ 14.5 และมีส่วนน้อยมีตำแหน่งการทำงานในระดับ 7 ขึ้นไป จำนวนร้อยละ 9.1

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละจำแนกตามรายได้

รายได้	อำเภอสามชุก	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
5,000 – 10,000	35	63.6
10,001- 15,000	12	21.8
15,001-20,000	4	7.3
> 20,000	4	7.3
รวม	55	100

ตารางที่ 4.10 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 55 คน พบว่าส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 5,000 -10,000 บาท จำนวนร้อยละ 63.6 รองลงมามีระดับเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวนร้อยละ 21.8 และมีเพียงส่วนน้อย จำนวนร้อยละ 7.3 มีระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท เท่ากัน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1.1 ด้านปัจจัยภายใน อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 4.11 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงานของพนักงานส่วนตำบล

ด้านความสำเร็จในงาน	อำเภอดอนเจดีย์ (N = 58)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานได้ดี	3.16	0.72	มาก
2. ท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถและเวลาเพื่อมุ่งงานให้สำเร็จ	3.53	0.54	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาแสดงความพอใจในผลงานของท่าน	2.95	0.60	มาก
	3.21	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายในที่จูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.21) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ใน 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 เรื่อง คือ การทุ่มเทความรู้ความสามารถและเวลาเพื่อมุ่งงานให้สำเร็จ ($\overline{X}$ = 3.53) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 เรื่อง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.16) 2) ผู้บังคับบัญชาแสดงความพอใจในผลงานของท่าน ($\overline{X}$ = 2.95)

ตารางที่ 4.12 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานในด้านความท้าทายในงานของพนักงานส่วนตำบล

ด้านความท้ายทายในงาน	อำเภอดอนเจดีย์ (N = 58)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย	3.19	0.74	มาก
5. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	2.98	0.63	มาก
6. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	3.05	0.69	มาก
	3.07	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายในที่จูงใจในการปฏิบัติงานด้านความท้าทายในงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.07) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทั้ง 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 3.19) 2) งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}$ = 3.05) และ 3) งานที่ปฏิบัติมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 2.98)

ตารางที่ 4.13 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานในด้านการยอมรับของพนักงานส่วนตำบล

ด้านการยอมรับ	อำเภอดอนเจดีย์ (N = 58)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน	3.01	0.688	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและถูกต้องทันเวลา	3.09	0.90	มาก
9. เพื่อนร่วมงานยอมรับแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานและข้อเสนอแนะของท่าน	3.10	0.58	มาก
	3.07	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายในที่จูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอบรับ โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.07) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทั้ง 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) เพื่อร่วมงานยอมรับแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานและข้อเสนอแนะของท่าน ($\overline{X}$ = 3.10) 2) ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน ($\overline{X}$ = 3.01) และ 3) ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและถูกต้องทันเวลา ($\overline{X}$ = 3.09)

ตารางที่ 4.14 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล

ด้านความรับผิดชอบ	อำเภอดอนเจดีย์ (N = 58)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10.ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนด	3.32	0.54	มากที่สุด
11.เพื่อนร่วมงานได้วางใจในการทำงานร่วมกับท่าน	3.19	0.54	มาก
12. ท่านตั้งใจติดตามแก้ไขปัญหางานที่รับผิดชอบ	3.36	0.58	มากที่สุด
	3.29	**0.47**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.14 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายในที่จูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.29) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าใน 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 เรื่อง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ตั้งใจติดตามแก้ไขปัญหางานที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.36) 2) สามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนด ($\overline{X}$ = 3.32) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 เรื่อง คือ เพื่อนร่วมงานได้วางใจในการทำงานร่วมกับท่าน ($\overline{X}$ = 3.19)

ตารางที่ 4.15 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล

ด้านความก้าวหน้า	อำเภอดอนเจดีย์ (N = 58)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
13. ท่านพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจุบัน	3.29	0.62	มากที่สุด
14. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านให้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า	3.19	0.66	มาก
15. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่	3.28	0.59	มากที่สุด
	3.25	**0.56**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.15 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายในที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.25) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ใน 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 เรื่อง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจุบัน($\overline{X}$ = 3.29) และ 2) การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ($\overline{X}$ = 3.28) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 เรื่อง คือบังคับบัญชาสนับสนุนท่านให้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.19)

ตารางที่ 4.16 สรุปปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจภายใน	อำเภอดอนเจดีย์ (N = 58)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.21	0.52	มาก
2. ด้านความท้าทายในงาน	3.07	0.58	มาก
3. ด้านการยอมรับ	3.07	0.54	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.29	0.47	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้า	3.25	0.56	มากที่สุด
	3.18	**0.44**	**มาก**

จากตารางที่ 14.6 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.18) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ในปัจจัยภายใน 5 ด้าน พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.29) 2) ด้านความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.25) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในงาน ($\overline{X}$ = 3.21) 2) ด้านความท้าทายในงาน ($\overline{X}$ = 3.07) และเท่ากับ 3) ด้านการยอมรับ ($\overline{X}$ = 3.07)

2.1.2 ด้านปัจจัยภายนอก อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 4.17 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล

ด้านการบังคับบัญชา	อำเภอดอนเจดีย์ (N = 58)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
16. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	2.95	0.71	มาก
17. หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	3.02	0.69	มาก
18. ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม	2.67	0.78	มาก
	3.15	**0.59**	**มาก**

จากตารางที่ 4.17 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.15) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 เรื่อง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.02) 2) ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 2.95) และ 3) ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม ($\overline{X}$ = 2.67)

ตารางที่ 4.18 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานในด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานของพนักงานส่วนตำบล

ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	อำเภอดอนเจดีย์ (N = 58)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
19. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.19	0.61	มาก
20. เพื่อนร่วมงานและท่านมีการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานเป็นประจำ	3.05	0.74	มาก
21. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	3.21	0.64	มาก
	3.15	**0.95**	**มาก**

จากตารางที่ 4.18 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.15) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทั้ง 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.21) 2) เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.19) และ 3) เพื่อนร่วมงานและท่านมีการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 3.05)

ตารางที่ 4.19 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงานของพนักงานส่วนตำบล

ด้านความมั่นคงในงาน	อำเภอดอนเจดีย์ (N = 58)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
22. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	3.49	0.57	มากที่สุด
23. ท่านรู้สึกมั่นคงในสถานภาพขององค์กรนี้	3.43	0.65	มากที่สุด
24. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	3.26	0.61	มากที่สุด
	3.39	**0.53**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.19 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.39) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทั้ง 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ($\overline{X}$ = 3.49) 2) รู้สึกมั่นคงในสถานภาพขององค์กรนี้ ($\overline{X}$ = 3.43) และ 3) หน่วยงานส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ($\overline{X}$ = 3.26)

ตารางที่ 4.20 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานในด้านรายได้และสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล

ด้านรายได้และสวัสดิการ	อำเภอดอนเจดีย์ (N = 58)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
25. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับพอเพียงต่อการการดำรงชีพ	2.76	0.82	มาก
26. ท่านพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	2.94	0.74	มาก
27. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.05	0.74	มาก
	2.92	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 4.20 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.92) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทั้ง 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$ = 3.05) 2) พึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ($\overline{X}$ = 2.94) และ 3) เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับพอเพียงต่อการการดำรงชีพ ($\overline{X}$ = 2.76)

ตารางที่ 4.21 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	อำเภอดอนเจดีย์ (N = 58)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
28. สำนักงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอเพียง	2.62	0.64	มาก
29. สำนักงานของท่านจัดห้องทำงานและสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	2.62	0.64	มาก
30. สำนักงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างดี	2.75	0.71	มาก
	2.67	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 4.21 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.67) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทั้ง 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) สำนักงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างดี ($\overline{X}$ = 2.75) 2) สำนักงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอเพียง ($\overline{X}$ = 2.62) และ 3) สำนักงานของท่านจัดห้องทำงานและสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.62)

ตารางที่ 4.22 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารของพนักงานส่วนตำบล

ด้านนโยบายและการบริหาร	อำเภอดอนเจดีย์ (N = 58)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
31. สำนักงานของท่านมีการสั่งงานและมอบหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2.84	0.67	มาก
32. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายในการปฏิบัติงานให้พนักงานได้รับทราบ	2.83	0.73	มาก
33. สำนักงานของท่านมีนโยบายการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	2.79	0.67	มาก
	2.82	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 4.22 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.82) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทั้ง 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) สำนักงานของท่านมีการสั่งงานและมอบหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 2.84) 2) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายในการปฏิบัติงานให้พนักงานได้รับทราบ ($\overline{X}$ = 2.83) และ 3) สำนักงานของท่านมีนโยบายการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.79)

ตารางที่ 4.23 สรุปปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจภายนอก	อำเภอดอนเจดีย์ (N = 58)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการบังคับบัญชา	3.15	0.59	มาก
2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	3.15	0.95	มาก
3. ด้านความมั่นคงในงาน	3.39	0.53	มากที่สุด
4. ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.92	0.70	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.67	0.61	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.82	0.62	มาก
	3.02	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 4.23 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.02) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ในปัจจัยภายใน 5 ด้าน พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน($\overline{X}$ = 3.39) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.15) 2) ด้านการบังคับบัญชา($\overline{X}$ = 3.15) 3) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\overline{X}$ = 2.92) 4) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\overline{X}$ = 2.82) และ 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{X}$ = 2.67)

2.1.3 ด้านปัจจัยภายใน อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 4.24 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงานของพนักงานส่วนตำบล

ด้านความสำเร็จในงาน	อำเภอสามชุก (N = 55)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานได้ดี	3.07	0.81	มาก
2. ท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถและเวลาเพื่อมุ่งงานให้สำเร็จ	3.42	0.60	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาแสดงความพอใจในผลงานของท่าน	3.05	0.70	มาก
	3.18	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 4.24 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายในที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.18) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ใน 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 เรื่อง คือ การทุ่มเทความรู้ความสามารถและเวลาเพื่อมุ่งงานให้สำเร็จ ($\overline{X}$ = 3.42) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 เรื่อง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.07) 2) ผู้บังคับบัญชาแสดงความพอใจในผลงานของท่าน ($\overline{X}$ = 3.05)

ตารางที่ 4.25 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานในด้านความท้าทายในงานของพนักงานส่วนตำบล

ความท้ายทายในงาน	อำเภอสามชุก (N = 55)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย	3.11	0.83	มาก
5. งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.05	0.87	มาก
6. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	3.02	0.68	มาก
	3.06	**0.72**	**มาก**

จากตารางที่ 4.25 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายในที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.06) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทั้ง 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 3.11) 2) งานที่ปฏิบัติมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.05) และ 3) งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ($\overline{X}$ = 3.02)

ตารางที่ 4.26 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานในด้านการยอมรับของพนักงานส่วนตำบล

ด้านการยอมรับ	อำเภอสามชุก (N = 55)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน	2.98	0.80	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและถูกต้องทันเวลา	3.02	0.68	มากที่สุด
9. เพื่อนร่วมงานยอมรับแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานและข้อเสนอแนะของท่าน	3.15	0.65	มากที่สุด
	3.04	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 4.26 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายในที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.04) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทั้ง 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) เพื่อนร่วมงานยอมรับแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานและข้อเสนอแนะของท่าน ($\overline{X}$ = 3.15) 2) ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน ($\overline{X}$ = 2.98) และ 3) ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและถูกต้องทันเวลา ($\overline{X}$ = 3.02)

ตารางที่ 4.27 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล

ด้านความรับผิดชอบ	อำเภอสามชุก (N = 55)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10.ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนด	3.51	0.60	มากที่สุด
11.เพื่อนร่วมงานได้วางใจในการทำงานร่วมกับท่าน	3.40	0.63	มากที่สุด
12. ท่านตั้งใจติดตามแก้ไขปัญหางานที่รับผิดชอบ	3.58	0.50	มากที่สุด
	3.50	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.27 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายในที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.50) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พบว่าทั้ง 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ตั้งใจติดตามแก้ไขปัญหางานที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.58) 2) สามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนด ($\overline{X}$ = 3.51) และ 3) เพื่อนร่วมงานได้วางใจในการทำงานร่วมกับท่าน($\overline{X}$ = 3.40)

ตารางที่ 4.28 ปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล

ด้านความก้าวหน้า	อำเภอสามชุก (N = 55)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
13. ท่านพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจุบัน	3.11	0.88	มาก
14. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านให้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า	3.24	0.84	มาก
15. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่	3.18	0.75	มาก
	3.18	**0.74**	**มาก**

จากตารางที่ 4.28 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายในที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.18) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทั้ง 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านให้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 3.24) 2) การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ($\bar{X}$ = 3.18) และ 3) ความพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 3.11)

ตารางที่ 4.29 สรุปปัจจัยจูงใจภายในของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจภายใน	อำเภอสามชุก (N = 55)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.18	0.63	มาก
2. ด้านความท้าทายในงาน	3.06	0.72	มาก
3. ด้านการยอมรับ	3.04	0.64	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.50	0.51	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้า	3.18	0.74	มาก
	3.19	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 4.29 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.19) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ในปัจจัยภายใน 5 ด้าน พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ($\overline{X}$ = 2.95) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.18) 2) ความสำเร็จในงาน($\overline{X}$ = 3.18) 3) ด้านความท้าทายในงาน ($\overline{X}$ = 3.06) และ 4) ด้านการยอมรับ ($\overline{X}$ = 3.04)

2.1.4 ด้านปัจจัยภายนอก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 4.30 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล

ด้านการบังคับบัญชา	อำเภอสามชุก (N = 55)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
16. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	3.04	0.69	มากที่สุด
17. หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	2.91	0.67	มาก
18. ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม	2.67	0.75	มาก
	2.87	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 4.30 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.87) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทั้ง เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 เรื่อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม($\overline{X}$ = 3.04) และมีความคิดเห็นในระดับมาก 2 เรื่อง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 2.91) 2) ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม($\overline{X}$ = 2.67)

ตารางที่ 4.31 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานในด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานของพนักงานส่วนตำบล

ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	อำเภอสามชุก (N = 55)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
19. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	2.93	0.66	มาก
20. เพื่อนร่วมงานและท่านมีการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานเป็นประจำ	2.98	0.71	มาก
21. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	2.95	0.73	มาก
	2.95	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 4.31 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.95) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทั้ง 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1) เพื่อนร่วมงานและท่านมีการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 2.98)

2) เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.95)

3) เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.93)

ตารางที่ 4.32 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงานของพนักงานส่วนตำบล

ด้านความมั่นคงในงาน	อำเภอสามชุก (N = 55)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
22. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	3.27	0.76	มากที่สุด
23. ท่านรู้สึกมั่นคงในสถานภาพขององค์กรนี้	3.23	0.84	มาก
24. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	3.18	0.82	มาก
	3.23	**0.74**	**มาก**

จากตารางที่ 4.32 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.23) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าใน 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 เรื่อง คือ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ($\overline{X}$ = 3.27) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 เรื่อง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) รู้สึกมั่นคงในสถานภาพขององค์กรนี้ ($\overline{X}$ = 3.23) 2) หน่วยงานส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ($\overline{X}$ = 3.18)

ตารางที่ 4.33 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานในด้านรายได้และสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล

ด้านรายได้และสวัสดิการ	อำเภอสามชุก (N = 55)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
25. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับพอเพียงต่อการการดำรงชีพ	2.75	0.72	มาก
26. ท่านพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ	2.80	0.78	มาก
27. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	2.78	0.81	มาก
	2.78	**0.77**	**มาก**

จากตารางที่ 4.33 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\overline{X}$ = 2.78) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทั้ง 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) พึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ($\overline{X}$ = 2.80) 2) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$ = 2.78) และ 3) เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับพอเพียงต่อการการดำรงชีพ ($\overline{X}$ = 2.75)

ตารางที่ 4.34 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	อำเภอสามชุก (N = 55)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
28. สำนักงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอเพียง	2.76	0.67	มาก
29. สำนักงานของท่านจัดห้องทำงานและสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	2.71	0.57	มาก
30. สำนักงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างดี	2.69	0.66	มาก
	2.72	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 4.34 สรุปความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานส่วนตำบล มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.72) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทั้ง 3 เรื่อง พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) สำนักงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอเพียง ($\bar{X}$ = 2.76) 2) สำนักงานของท่านจัดห้องทำงานและสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 2.71) และ 3) สำนักงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างดี ($\bar{X}$ = 2.69)

ตารางที่ 4.35 ปัจจัยจูงใจภายนอกของผู้ปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารของพนักงานส่วนตำบล

ด้านนโยบายและการบริหาร	อำเภอสามชุก (N = 55)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
31. สำนักงานของท่านมีการสั่งงานและมอบหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2.95	0.76	มาก
32. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายในการปฏิบัติงานให้พนักงานได้รับทราบ	3.03	0.69	มาก
33. สำนักงานของท่านมีนโยบายการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	2.95	0.80	มาก
	2.98	**0.71**	**มาก**

2.2 สรุปภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล

ตารางที่ 4.37 สรุปภาพรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลอำเภอดอนเจดีย์

ปัจจัยจูงใจ	อำเภอดอนเจดีย์ (N = 58)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ภายใน	3.18	0.44	มาก
ภายนอก	3.02	0.46	มาก
	3.09	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 4.37 สรุปความคิดเห็น ปัจจัยจูงในในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมของอำเภอดอนเจดีย์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.09) โดยปัจจัยจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจภายนอก

ตารางที่ 4.38 สรุปภาพรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลอำเภอสามชุก

ปัจจัยจูงใจ	อำเภอสามชุก (N = 55)		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ภายใน	3.19	0.53	มาก
ภายนอก	2.92	0.51	มาก
	3.04	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 4.38 สรุปความคิดเห็น ปัจจัยจูงในในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมของอำเภอสามชุก อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.04) โดยปัจจัยจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจภายนอก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลระหว่างอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานส่วนตำบลของอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำนวน 11 ด้าน แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความท้าทายในงาน 3) การยอมรับ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1) การบังคับบัญชา 2) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน 3) ความมั่นคง 4) รายได้และสวัสดิการ 5) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 6) นโยบายและการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบลของอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก มาเปรียบเทียบกัน โดยใช้ t- test ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบความความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุกในภาพรวมด้านปัจจัยภายใน จำนวน 5 ด้าน

ปัจจัยภายใน	ดอนเจดีย์ (n = 58)			สามชุก (n = 55)			t	Sig. (2-tailed)
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น		
1. ความสำเร็จของงาน	3.21	0.52	มาก	3.21	0.63	มาก	0.828	0.778
2. ความท้าทายในงาน	3.07	0.58	มาก	3.06	0.70	มาก	0.177	0.907
3. การยอมรับ	3.07	0.54	มาก	3.05	0.64	มาก	0.185	0.854
4. ความรับผิดชอบ	3.29	0.48	มากที่สุด	3.50	0.51	มากที่สุด	-2.192	0.030
5. ความก้าวหน้า	3.25	0.56	มากที่สุด	3.18	0.74	มาก	0.626	0.533
รวม	**3.18**	**0.44**	**มาก**	**3.19**	**0.53**	**มาก**	-0.135	0.893

หมายเหตุ $p > 0.05$

จากตารางที่ 4.39 ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในในภาพรวมของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ไม่แตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาความคิดเห็นรายด้าน พบว่าด้านความรับผิดชอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุกในภาพรวมในส่วนของปัจจัยภายนอก จำนวน 6 ด้าน

ปัจจัยภายนอก	ดอนเจดีย์ (n = 58)			สามชุก (n = 55)			t	Sig. (2-tailed)
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น		
1. การบังคับบัญชา	3.15	0.59	มาก	2.87	0.64	มาก	2.380	0.019
2. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	3.15	0.59	มาก	2.95	0.66	มาก	1.680	0.096
3. ความมั่นคง	3.39	0.53	มากที่สุด	3.23	0.74	มาก	1.331	0.186
4. รายได้และสวัสดิการ	2.92	0.70	มาก	2.78	0.77	มาก	1.036	0.302
5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.67	0.61	มาก	2.72	0.53	มาก	-0.505	0.615
6. นโยบายและการบริหาร	2.82	0.62	มาก	2.98	0.71	มาก	-1.229	0.222
รวม	**3.02**	**0.46**	**มาก**	**2.92**	**0.51**	**มาก**	1.048	0.297

หมายเหตุ $p > 0.05$

จากตารางที่ 4.40 ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกในภาพรวมของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ไม่แตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาความคิดเห็นรายด้าน พบว่าด้านการบังคับบัญชามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.1 ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้สอบถามพนักงานส่วนตำบล ในเรื่องปัญหาเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.41 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงานของอำเภอดอนเจดีย์

ประเด็นปัญหา	จำนวน (ราย)
ปัจจัยภายใน	
ด้านความท้าทายในงาน	
1. งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	6
ด้านการยอมรับ	
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน	2
รวม	8

จากตารางที่ 4.41 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 58 คน พบว่า มีผู้เสนอปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความท้าทายในงาน และ ด้านการยอมรับ จำนวนความถี่ 6 คนและ 2 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.42 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานของอำเภอดอนเจดีย์

ประเด็นปัญหา	จำนวน (ราย)
ปัจจัยภายนอก	
สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	
1. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	7
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
2. สำนักงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอเพียง	5
ด้านนโยบายและการบริหาร	
3. สำนักงานของท่านมีการสั่งงานและมอบหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4
รวม	16

จากตารางที่ 4.42 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 58 คน พบว่า มีผู้เสนอปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน จำนวนความถี่ 7 คน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวนความถี่ 5 คน และด้านนโยบายและการบริหาร จำนวนความถี่ 4 คน

ตารางที่ 4.43 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงานของอำเภอสามชุก

ประเด็นปัญหา	จำนวน (ราย)
ปัจจัยภายใน	
ด้านความท้าทายในงาน	
1. ท่านปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย	8
ด้านความรับผิดชอบ	
2. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนด	3
รวม	11

จากตารางที่ 4.43 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 55 คน พบว่า มีผู้เสนอปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความท้าทายในงาน และ ด้านความรับผิดชอบ จำนวนความถี่ 8 คนและ 3 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.44 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานของอำเภอสามชุก

ประเด็นปัญหา	จำนวน (ราย)
ปัจจัยภายนอก	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
1. สำนักงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอเพียง	9
ด้านนโยบายและการบริหาร	
2. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายในการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบ	5
รวม	14

จากตารางที่ 4.44 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 55 คน พบว่า มีผู้เสนอปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวนความถี่ 9 คน และด้านนโยบายและการบริหาร จำนวนความถี่ 5 คน

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 4.45 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงานของอำเภอดอนเจดีย์

ประเด็นปัญหา	จำนวน (ราย)
ปัจจัยภายใน	
ด้านความท้าทายในงาน	
1. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	7
รวม	**7**

จากตารางที่ 4.45 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 58 คน พบว่า มีผู้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงาน เพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านความท้าทายในงาน จำนวนความถี่ 7 คน

ตารางที่ 4.46 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานของอำเภอดอนเจดีย์

ประเด็นปัญหา	จำนวน (ราย)
ปัจจัยภายนอก	
ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	
1. เพื่อนร่วมงานและท่านมีการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานเป็นประจำ	7
2. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	8
รวม	15

จากตารางที่ 4.46 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 58 คน พบว่า มีผู้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงาน เพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน จำนวนความถี่ 15 คน

ตารางที่ 4.47 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงานของอำเภอสามชุก

ประเด็นปัญหา	จำนวน (ราย)
ปัจจัยภายใน	
ด้านความสำเร็จในงาน	
1. ท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถและเวลาเพื่อมุ่งงานให้งานสำเร็จ	3
ด้านการยอมรับ	
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน	8
รวม	11

จากตารางที่ 4.47 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 55 คน พบว่า มีผู้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน และ ด้านการยอมรับ จำนวนความถี่ 3 คนและ 8 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.48 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานของอำเภอสามชุก

ประเด็นปัญหา	จำนวน (ราย)
ปัจจัยภายนอก	
ด้านการบังคับบัญชา	
1. ผู้บังคับบัญชา มีความเสมอภาคและมีความยุติธรรมในการให้ความดีความชอบ	7
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
2. สำนักงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอเพียง	9
ด้านนโยบายและการบริหาร	
3. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายในการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบ	5
รวม	21

จากตารางที่ 4.48 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 55 คน พบว่า มีผู้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวนความถี่ 9 คน ด้านการบังคับบัญชา จำนวนความถี่ 7 คน และด้านนโยบายและการบริหาร จำนวนความถี่ 5 คน

ตารางที่ 4.49 สรุปภาพรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในของอำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

ปัจจัยภายใน	ดอนเจดีย์ (n = 58)		สามชุก (n = 55)	
	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. ความสำเร็จในงาน	-	-	-	3
2. ความท้าทายในงาน	6	7	8	-
3. การยอมรับ	2	-	-	8
4. ความรับผิดชอบ	-	-	3	-
5. ความก้าวหน้า	-	-	-	-
รวม	**8**	**7**	**11**	**11**

จากตารางที่ 4.49 ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในพบว่าอำเภอดอนเจดีย์ มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านความท้าทายในงานและด้านการยอมรับ และให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขด้านความท้าทายในงาน ส่วนอำเภอสามชุกมีปัญหาด้านความท้าทายในงานและด้านความรับผิดชอบ และให้ข้อเสนอแนะด้านความสำเร็จในงานและด้านการยอมรับ

ตารางที่ 4.50 สรุปภาพรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกของอำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

ปัจจัยภายใน	ดอนเจดีย์ (n = 58)		สามชุก (n = 55)	
	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. การบังคับบัญชา	-	-	-	7
2. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	7	15	-	-
3. ความมั่นคง	-	-	-	-
4. รายได้และสวัสดิการ	-	-	-	-
5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	5	-	9	9
6. นโยบายและการบริหาร	4	-	5	5
รวม	**16**	**15**	**14**	**21**

จากตารางที่ 4.50 ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอก พบว่าอำเภอดอนเจดีย์ มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และนโยบายในการบริหาร และให้ข้อเสนอแนะ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ส่วนอำเภอสามชุกมีปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านนโยบายและการบริหาร และให้ข้อเสนอแนะด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายและการบริหาร

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์ และ อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 5 ประเด็นได้แก่ วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

1.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

1.3 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 11 แห่ง แบ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนเจดีย์ จำนวน 5 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสามชุก จำนวน 6 แห่ง โดยมีพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้นจำนวน 158 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 113 ตัวอย่าง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ตอน และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน โดยทางไปรษณีย์และผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

3. สรุปผลการวิจัย

3.1 สรุปผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

อำเภอดอนเจดีย์ จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.6 มีวุฒิการศึกษาจบปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 72.4 อายุการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 2-4 ปี จำนวนร้อยละ 48.3 ระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นระดับ 3-4 คิดเป็นร้อยละ 51.7 ส่วนรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 5,000-10,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 55.2

อำเภอสามชุก จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 70.9 มีวุฒิการศึกษาจบปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 81.8 อายุการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.4 ระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นระดับ 3-4 ร้อยละ 58.2 ส่วนรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 5,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.6

3.2 สรุปผลการศึกษาข้อมูลตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า

อำเภอดอนเจดีย์

ปัจจัยจูงใจภายใน

กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่า 3.29 และ ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน ความท้าทายในงาน และด้านการยอมรับ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.07

ปัจจัยจูงใจภายนอก

กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.39 และด้านที่มีความคิดเห็นในอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การบังคับบัญชา รายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร และ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.67

อำเภอสามชุก

ปัจจัยจูงใจภายใน

กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายใน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่า 3.50 และด้านที่มีความคิดเห็นในอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า ความท้าทายในงาน และการยอมรับซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.05

ปัจจัยจูงใจภายนอก

กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.23 รองลงมา คือ นโยบายและการบริหาร สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การบังคับบัญชา รายได้และสวัสดิการ และ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.72

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยภายใน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมของทั้งสองอำเภอ มีความคิดเห็นในระดับมากเหมือนกัน ดังนั้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ t- test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานส่วนตำบลของทั้งสองอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยภายนอก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ทั้ง 6 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมทั้งสองอำเภอ มีความคิดเห็นในระดับมากเหมือนกัน ดังนั้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ t- test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานส่วนตำบลของทั้งสองอำเภอมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า

อำเภอดอนเจดีย์

ปัจจัยภายใน กลุ่มตัวอย่างเสนอปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายในงาน และ การยอมรับ จำนวนความถี่ 6 คนและ 2 คน ตามลำดับ และมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายใน ได้แก่ ความท้าทายในงาน จำนวนความถี่ 7 คน

ปัจจัยภายนอก กลุ่มตัวอย่างเสนอปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน จำนวนความถี่ 7 คน สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวนความถี่ 5 คน และนโยบายและการบริหาร จำนวนความถี่ 4 คน และมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัย จูงใจภายนอก ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน จำนวนความถี่ 15

อำเภอสามชุก

ปัจจัยภายใน กลุ่มตัวอย่างเสนอปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความท้าทายในงาน และ ความรับผิดชอบ จำนวนความถี่ 8 คนและ 3 คน ตามลำดับ และมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายใน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน และ การยอมรับ จำนวนความถี่ 3 คนและ 8 คน ตามลำดับ

ปัจจัยภายนอก กลุ่มตัวอย่างเสนอปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวนความถี่ 9 คน และ นโยบายและการบริหาร จำนวนความถี่ 5 คน และมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวนความถี่ 9 คน การบังคับบัญชา จำนวนความถี่ 7 คน และนโยบายและการบริหาร จำนวนความถี่ 5 คน

4. อภิปรายผล

4.1 อภิปรายผลภาพรวม

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งอำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ หน่วยงานทั้งสอง ได้มีการมอบหมายงานแก่บุคลากร อย่างเหมาะสม สามารถสร้างเสริมความรับผิดชอบแก่บุคลากร ได้อย่างเป็นที่พอใจของบุคลากร

อย่างไรก็ตามค้นพบว่าทั้งสองอำเภอ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจภายนอก ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะ หน่วยงานทั้งสองยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการด้านรายได้และสวัสดิการ รวมทั้ง สภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยทำได้เพียงตามกำลัง ตามข้อจำกัดด้านงบประมาณ ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ อาจเป็นเพราะนโยบายของหน่วยงานยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอ

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ได้ศึกษามาพบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรนันท์ บรรจงภาค (2549 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจภายในมากเป็นอันดับที่หนึ่งและแรงจูงใจภายนอกเป็นอันดับที่สอง และ การศึกษาของ มณฑล รอยตระกูล (2546 : 84) เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขากรุงเทพมหานคร พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน

4.2 อภิปรายผลรายด้าน

4.2.1 ปัจจัยภายใน

4.2.1.1 ความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกันทั้งสองอำเภอ ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า พนักงานต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา และต้องตั้งใจติดตามแก้ไขปัญหาในงานที่ตนเองรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วง ตลอดจนต้องทำงานให้เพื่อนร่วมงานไว้วางใจสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น เพื่อให้งานสำเร็จด้วยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษา สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ วิเชียร วิทยอุดม (2547, หน้า 152-154) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการจูงใจว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่ได้แสดงออกมานั้น ล้วนมีสาเหตุเนื่องมาจากแรงจูงใจ แรงจูงใจก่อให้เกิดการเรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจ โดยเฉพาะ ความสนใจ เป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ จึงทำให้บุคคลแสดงออกพฤติกรรมด้วยการอยากรู้อยากเห็น และให้ความสำคัญกับสิ่งนั้นเป็นอย่างมาก ถ้าบุคคลใดมีระดับความสนใจที่สูงกว่า ก็จะทำให้บุคคลนั้นกระทำพฤติกรรมใด ๆ ออกมาได้ดีกว่าบุคคลที่มีความสนใจน้อยกว่า และ แนวคิดของเฟรเดริก เฮร์ซเบอร์ก (Federick Herzberg's Two – Factor Theory of Motivation) อ้างใน (ยงยุทธ เกษสาคร 2544, หน้า 143 – 145) ได้กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้นดลใจหรือปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความรับผิดชอบ (responsibility) เมื่อบุคคลนั้นได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานจะช่วยทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันบุคคลต้องการมีโอกาสที่จะรับผิดชอบถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของโสภณ พงค์สุพพัต (2549: บทคัดย่อ) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่า มีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับระดับปานกลาง

4.2.1.2 ความท้าทายในงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความท้าทายในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า องค์กรไม่ได้เปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความคิดริเริ่มหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆในการทำงาน เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษาพบว่า

อธิบายได้ด้วย ทฤษฎีจูงใจในการบริหารของแม็กเกรเกอร์ (McGregor) อ้างใน (สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร 2548, หน้า 34 – 35) กล่าวถึงทฤษฎี จูงใจของแม็กเกรเกอร์ว่า ธรรมชาติของมนุษย์ตามแนวทฤษฎีวาย (Theory Y) มนุษย์จะมีความสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะการทำงาน ตลอดจนความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงานและยังสามารถอธิบายได้ด้วย ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮร์ซเบอร์ก (Federick Herzberg's Two – Factor Theory of Motivation) อ้างใน (ยงยุทธ เกษสาคร 2544, หน้า 143 – 145) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ เฟรเดริก เฮร์ซเบอร์กว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานโดยมีสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ จะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี โดยเฉพาะปัจจัยกระตุ้นดลใจหรือปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน (the work itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับการได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติ จะต้องท้าทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจและสร้างความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

*4.2.1.3 **การยอมรับ*** ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับความท้าทายในงาน ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้การยอมรับ โดยผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเห็นว่าพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายถูกต้อง ตลอดจน เพื่อนร่วมงานยอมรับแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานและข้อเสนอแนะ เท่าๆกับที่พนักงานต้องการความท้าทายในงาน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษาพบว่า อธิบายได้ด้วย ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮร์ซเบอร์ก (Federick Herzberg's Two – Factor Theory of Motivation) อ้างใน (ยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 143 – 145) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮร์ซเบอร์กว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานโดยมีสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี การยอมรับนับถือ (esteemed) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ

4.2.1.4 ***ความก้าวหน้า*** ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีสองข้อมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจุบัน และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างของอำเภอสามชุก ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะ พนักงานของอำเภอดอนเจดีย์ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่ ส่วนของอำเภอสามชุกนั้น พนักงานยังมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่า น่าจะเป็นเพราะพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าเนื่องจากสถานะทางการเงินการคลังของแต่ละแห่งไม่เท่ากัน เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ได้ศึกษาพบว่า อธิบายได้ด้วยทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ อ้างใน (ราณี อิสิชัยกุล 2548, หน้า 194) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ว่า ทฤษฎีความต้องการของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) ที่เรียกว่า E.R.G (Existence - Relatedness- Growth Theory) มีระดับความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มังกร องอาจ (2547 : บทคัดย่อ) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับมาก

4.2.2 ปัจจัยภายนอก

*4.2.2.1 **การบังคับบัญชา*** ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์และอำเภอสามชุก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกัน เพื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของทั้งสองอำเภอ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ในองค์กรของตนนั้นผู้บังคับบัญชาไม่มีความเสมอภาคและไม่ได้รับความยุติธรรม ซึ่งหมายถึงในองค์กรยังมีระบบอุปถัมภ์ เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษาพบว่า อธิบายได้ด้วย ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮร์ซเบอร์ก (Federick Herzberg's Two – Factor Theory of Motivation) อ้างใน (ยงยุทธ เกษสาคร 2544, หน้า 143 – 145) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ เฟรเดริก เฮร์ซเบอร์กว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานโดยมีสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมี 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยป้องกันรักษาหรือปัจจัยสุขวิทยา (hygiene factors) บางครั้งอาจใช้คำว่าปัจจัยการธำรงรักษา (maintenance) เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายอกนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยกระตุ้นดลใจ

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา

*4.2.2.2 **ความมั่นคงในงาน*** ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างของอำเภอสามชุกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะ พนักงานรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน รู้สึกมั่นคงในสภาพขององค์กร ตลอดจนหน่วยงานก็มีการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษา พบว่า อธิบายได้ด้วย ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮร์ซเบอร์ก (Federick Herzberg's Two – Factor Theory of Motivation) อ้างใน (ยงยุทธ เกษสาคร 2544, หน้า 143 – 145) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ เฟรเดริก เฮร์ซเบอร์กว่า ปัจจัยสุขวิทยา (hygiene factors) บางครั้งอาจใช้คำว่าปัจจัยการธำรงรักษา (maintenance)

เป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้งานทำในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของมณฑล รอยตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน แต่ไม่สอดคล้องกับการผลการศึกษาวิจัยของ โสภณ พงศ์สุพพัต (2549) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยปรากฏว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งด้านความมั่นคงในการทำงาน

4.2.2.3 ***รายได้และสวัสดิการ*** ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับพอเพียงต่อการดำรงชีพ ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า เงินเดือนและสวัสดิการที่ตนได้รับยังไม่เพียงพอ เพราะค่าครองชีพสูงขึ้น เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษาพบว่ อธิบายได้ด้วย ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮร์ซเบอร์ก (Federick Herzberg's Two – Factor Theory of Motivation) อ้างใน (ยงยุทธ เกษสาคร 2544, หน้า 143 – 145) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ เฟรเดริก เฮร์ซเบอร์กว่า ปัจจัยป้องกันรักษาหรือปัจจัยสุขวิทยา (hygiene factors) บางครั้งอาจใช้คำว่าปัจจัยการธำรงรักษา (maintenance) เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายนอกนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยกระตุ้นดลใจได้แก่ เงินเดือน (salary) หรือค่าตอบแทน (compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง (wages) เงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน และสามารถอธิบายได้ด้วย ทฤษฎีจูงในการบริหารของแม็กเกรเกอร์ (McGregor) อ้างใน (สายหยุดใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร 2548, หน้า 34 – 35) กล่าวถึงทฤษฎีจูงใจของแม็กเกรเกอร์ว่าธรรมชาติของมนุษย์ตามแนวทฤษฎีเอ็กซ์ (Theory X) จูงใจได้โดยสนองความต้องการในระดับต้นคือ เงิน และความมั่นคงปลอดภัยเท่านั้นก็เพียงพอแล้ว

4.2.2.4 ***สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน*** ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเหมือนกันทั้งสองอำเภอ แต่พิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ได้แก่ สำนักงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอเพียง และสำนักงานของท่านจัดห้องทำงานและสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า องค์กรของตนจัดสภาพแวดล้อมหรือสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษาพบว่า อธิบายได้ด้วย ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ อ้างใน (ราณี อิสิชัยกุล 2548, หน้า 194) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ว่า ทฤษฎีความต้องการของ เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) ที่เรียกว่า E.R.G (Existence - Relatedness- Growth Theory)ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องนกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ และยังสามารถอธิบายได้ด้วย ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮร์ซเบอร์ก (Federick Herzberg's Two – Factor Theory of Motivation) อ้างใน (ยงยุทธ เกษสาคร 2544, หน้า 143 – 145) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ เฟรเดริก เฮร์ซเบอร์กว่า ปัจจัยป้องกันรักษาหรือปัจจัยสุขวิทยา (hygiene factors) เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายอกนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยกระตุ้นดลใจ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน

4.2.2.5 ***นโยบายและการบริหาร*** ผลการศึกษาวิจัยพบกว่า กลุ่มตัวอย่างของอำเภอดอนเจดีย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีข้อที่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ ได้แก่ สำนักงานของท่านมีนโยบายการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุน่าจะเป็นเพราะ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า องค์กรของตนยังไม่มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือมีแต่ยังน้อย เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่ศึกษาพบว่า อธิบายได้ด้วย ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮร์ซเบอร์ก (Federick Herzberg's Two – Factor Theory of Motivation) อ้างใน (ยงยุทธ เกษสาคร 2544, หน้า 143 – 145) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ เฟรเดริก เฮร์ซเบอร์กว่า ปัจจัยป้องกันรักษาหรือปัจจัยสุขวิทยา (hygiene factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดทำลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โสภณ พงศ์สุพพัต (2549) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยปรากฏว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งด้านนโยบายและการบริหาร

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่จะมีบางข้อที่มีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างน้อยทำให้พนักงานอาจขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น จึงควรปรับปรุง ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ดี เช่น จัดสถานที่ทำงานให้สวยงาม สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ในขณะที่ปฏิบัติงานอาจมีการเปิดเพลงเบาๆ ให้ฟังเพื่อเป็นการผ่อนคลายและช่วยลดความตึงเครียดลง และควรมีการจัดสถานที่ออกกำลังกายไว้ให้พนักงานใช้ออกกำลังกายร่วมกันหลังเวลาเลิกงาน เพราะการที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกันบ่อยๆ จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน และมีความผูกันกับองค์กร จึงส่งผลทำให้มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมมากขึ้น

2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา หน่วยงานควรมีการพิจารณาปรับปรุงระบบการปกครองบังคับบัญชาเป็นแบบระบบคุณธรรม โดยมีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมและยุติธรรม จัดแบ่งสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจนเพื่อลดความสับสนและการสั่งงานที่ซ้ำซ้อน ตลอดจนมีการพิจารณาความดีความชอบให้มีวามยุติธรรมและเสมอภาค โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ

3) ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงานควรมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสั่งงาน มอบหมายงาน การบริหารจัดการต่างๆ โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรให้พนักงานได้รับทราบและถือปฏิบัติแนวทางเดียวกัน และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานมาใช้ในการบริหารงานด้วย เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.2.1 การวิจัยครั้งต่อไป ควรเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อให้สามารถอธิบายและได้ผลการศึกษาวิจัยในเชิงลึก สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2 การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ควรมีการศึกษาวิจัยในการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนด้วย ไม่ว่าจะเป็น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครฯ แกนนำ เครือข่ายในการพัฒนาต่างๆ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเกิดการบูรณาการร่วมกันกับเครือข่าย

บรรณานุกรม

กัตยา เพิ่มผล. (2546). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6).** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กุลชลี ไชยนันตา. (2543). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4).** ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

กานดา พูนลาภทวี. (2539). **สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

จิรนันท์ บรรจงภาค (2549) **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา"** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2534). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2541). **สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5).** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหวิทยาลัย.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2549). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : ซี เอ็ด ยูเคชั่น.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 9).** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วี. อินเตอร์ พริ้นท์.

นิรมล กิติกุล. (2548). **องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 10).** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2540). **นโยบายการวางแผนหลักการและทฤษฎี.** กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.

ประสิทธิ์ แตงร่ม. (2537). **คู่มือการปฏิบัติงานและเตรียมสอบเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการ.** กรุงเทพฯ : ธนพร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

พงศ์ หรดา. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้อต้น.** กรุงเทพมหานคร : คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.

พนัส หันนาคินทร์. (2544). **การศึกษาของไทย.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2545). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์.

พรรณราย ทรัพยะประภา. (2548). **จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มธุรส วีรกำแหง. (2542). **จิตวิทยาธุรกิจ**. พระนครศรีอยุธยา : สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

มณฑล รอยตระกูล.(2546) **"แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขากรุงเทพมหานคร"** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

มังกร องอาจ (2547) **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี"** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2550). **การบริหารภาครัฐ**, ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารภาครัฐ , นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ราณี อิสิชัยกุลฐ (2550). **"การจูงใจบุคลากรในองค์การ"**ใน ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์การ หน่วยที่ 9 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ

วนิดา เกิดศิริ (2549) **"ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่"** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

วิเชียร วิทยอุดม. (2547). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซแท็กซ์.

วิลาวรรณ รพีพาล. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ.

วิมลรัตน์ ต้อยสำราญ (2546) **"แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์กระทรวงศึกษาธิการ"** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). **การบริหารธุรกิจขนาดย่อย**. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซแท็กซ์.

สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. (2548). **การพัฒนาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 6).** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

โสภณ พงค์สุพพัต (2549) **"แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี"** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2544). **ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2544). **พฤติกรรมองค์การ.** เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.

สมชาติ กิจยรรยง. (2544). **ความฉลาดรู้ของผู้นำ.** กรุงเทพฯ : ธีระป้อมวรรณกรรม.

สมยศ นาวีการ. (2546). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.

สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). **ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน.** กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สุพานี สุฤษฎ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่** : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์. (2540). **วิจัยทางธุรกิจ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

_____., (2546), **วิธีวิจัยทางธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3).** ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2544). **ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสนาะ ติเยาว์. (2544). **หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ** : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สัมพันธ์ ภู่ไพบูลย์. (2542). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2543). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม"** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อำนาจ ธีระวณิช. (2547). **การจัดการ.** กรุงเทพมหานคร : ซีลี.เอล.การพิมพ์.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามนี้ ไม่ต้องเขียนชื่อของท่าน เพียงแต่ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและความคิดเห็นตามคำถาม ข้อมูลเหล่านี้ จะนำเสนอโดยการวิเคราะห์ภาพรวมทั้งหมด ดังนั้นการตอบแบบสอบถามนี้ เป็นเพียงการประกอบการวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ท้ายนี้ขอขอบคุณในความร่วมมือของทุกๆท่านไว้ ณ ที่นี้ อันจะส่งผลให้การศึกษาวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นางใจทิพย์ ชินสุวรรณ
นักศึกษาปริญญาโท
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อำเภอดอนเจดีย์ และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง เกี่ยวกับท่าน ลงในช่องที่กำหนดให้ แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็น 4 =มากที่สุด 3=มาก 2=น้อย 1=น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป		**สำหรับผู้วิจัย** ( ) ( ) ( ) 1 2 3
1. เพศ		
( ) 1. หญิง	( ) 2. ชาย	( ) 1
2. ระดับการศึกษา		
( ) 1. ระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า	( ) 2. ระดับปวส.หรือเทียบเท่า	( ) 2
( ) 3. ระดับปริญญาตรี	( ) 4. สูงกว่าปริญญาตรี	
3. อายุการทำงาน		
( ) 1. น้อยกว่า 2 ปี	( ) 2. ระหว่าง 2-4 ปี	( ) 3
( ) 3. ระหว่าง 5-6 ปี	( ) 4. อายุ 7 ปีขึ้นไป	
4. ระดับตำแหน่ง		
( ) 1. ระดับ 1-2	( ) 2. ระดับ 3-4	( ) 4
( ) 3. ระดับ 5-6	( ) 4. ระดับ 7 ขึ้นไป	
5. ปัจจุบันท่านรับเงินเดือน		
( ) 1. 5,000-10,000	( ) 2. 10,001-15,000	( ) 5
( ) 3. 15,001-20,000	( ) 4. มากกว่า 20,000	

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามหมายเลขในแต่ละข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
	4	3	2	1	
<u>ความสำเร็จในงาน</u>					
1. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานได้ดี					( ) 1
2. ท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถและเวลาเพื่อมุ่งงานให้สำเร็จ					( ) 2
3. ผู้บังคับบัญชาแสดงความพอใจในผลงานของท่าน					( ) 3
<u>ความท้าทายในงาน</u>					
4. ท่านปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย					( ) 4
5. งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					( ) 5
6. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่					( ) 6
<u>การยอมรับ</u>					
7. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะของท่าน					( ) 7
8. ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและถูกต้องทันเวลา					( ) 8
9. เพื่อนร่วมงานยอมรับแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานและข้อเสนอแนะของท่าน					( ) 9
<u>ความรับผิดชอบ</u>					
10. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนด					( ) 10
11. เพื่อนร่วมงานไว้วางใจในการทำงานร่วมกับท่าน					( ) 11
12. ท่านตั้งใจติดตามแก้ไขปัญหางานที่รับผิดชอบ					( ) 12

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
	4	3	2	1	
<u>ความก้าวหน้า</u>					
13. ท่านพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจุบัน					( ) 13
14. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่านให้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า					( ) 14
15. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำอยู่					( ) 15
<u>การบังคับบัญชา</u>					
16. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					( ) 16
17. หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					( ) 17
18. ผู้บังคับบัญชา มีความเสมอภาคและมีความยุติธรรมในการให้ความดีความชอบ					( ) 18
<u>สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน</u>					
19. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					( ) 19
20. เพื่อนร่วมงานและท่านมีการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานเป็นประจำ					( ) 20
21. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน					( ) 21
<u>ความมั่นคงในงาน</u>					
22. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้					( ) 22
23. ท่านรู้สึกมั่นคงในสถานภาพขององค์กรนี้					( ) 23
24. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน					( ) 24

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ				ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
	4	3	2	1	
<u>รายได้และสวัสดิการ</u>					
25. เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับพอเพียงต่อการดำรงชีพ					( ) 25
26. ท่านพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ					( ) 26
27. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					( ) 27
<u>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>					
28. สำนักงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอเพียง					( ) 28
29. สำนักงานของท่านจัดห้องทำงานและสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					( ) 29
30. สำนักงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างดี					( ) 30
<u>นโยบายและการบริหาร</u>					
31. สำนักงานของท่านมีการสั่งงานและมอบหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					( ) 31
32. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายในการปฏิบัติงานให้พนักงานได้รับทราบ					( ) 32
33. สำนักงานของท่านมีนโยบายการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน					( ) 33

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง ในส่วนนี้ขอให้ท่านโปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

****ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม****

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางใจทิพย์ ชินสุวรรณ
วัน เดือน ปี	20 พฤศจิกายน 2516
สถานที่เกิด	อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม พ.ศ. 2539
	รัฐประศาสนศาตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลไร่รถ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี
ตำแหน่ง	นักพัฒนาชุมชน