

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่
อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

นางสาวสุกัญญา พรหมทอง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Work Motivation of Staff of Wangrongyai Subdistrict Administration
Organization in Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province**

Miss Sukanya Promthong



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

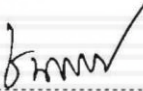
2012


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา
ชื่อและนามสกุล	นางสาวสุกัญญา พรमतอง
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร**
ส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอเสีคว จังหวัดนครราชสีมา

ผู้ศึกษา นางสาวสุกัญญา พรหมทอง **รหัสนักศึกษา** 2543003285 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอเสีคว จังหวัดนครราชสีมา (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอเสีคว จังหวัดนครราชสีมา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอเสีคว จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 160 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 114 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.944 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอเสีคว จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในระดับมากคือความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือน (2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลคือ พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน สถานภาพ เงินเดือน และอาชีพ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ แรงจูงใจการปฏิบัติงาน พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

Independent Study title: Work Motivation of Staff of Wangrongyai Subdistrict Administration Organization in Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province

Author: Miss Sukanya Promthong; **ID:** 2543003285;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Narongsak Boonlert, Associate Professor;

Academic year: 2012

Abstract

The objectives of the study were (1) to study the levels of staff's work motivation of Wangrongyai Subdistrict Administration Organization in Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province; and (2) to compare the levels of work motivation based on personal characteristics of staff of Wangrongyai Subdistrict Administration Organization in Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province.

Population was 160 staff of Wangrongyai Subdistrict Administration Organization in Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province. The sample was 114 staff using simple random method and Yamane's formula. Questionnaires with reliability value of 0.944 were used for data collection. The data was analyzed by using percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-Test, One-way ANOVA, and LSD test.

The findings showed that (1) overall staff of Wangrongyai Subdistrict Administration Organization in Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province had work motivation at high level in terms of achievement, recognition, work performance, responsibility, progress, policy and administration, the command, staff's relationships, working conditions, security in the workplace, and salary; and (2) staff with different gender, age, educational level, working experience, marital status and occupation had no difference in work motivation; however, staff with different marital status, educational level and working experience had different work motivation of statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Work Motivation, Staff, Subdistrict Administration Organization, Nakhon Ratchasima Province

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาเป็น
อย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนสละเวลา
ในการตรวจทานแก้ไข ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัด
นครราชสีมา ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานเพื่อศึกษางานค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณสุภาพรรณ อุดมฤทธาวุธ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่
คุณภมรพล ชมพัฒน์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท LEAR จำกัด และคุณอรทัย เหลือล้ำ ตำแหน่ง
นักวิชาการคลัง สังกัดกองคลังเทศบาลเมืองสีคิ้ว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ให้ความอนุเคราะห์
ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นตามเนื้อหาของแบบสอบถามของการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัด
นครราชสีมาทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามรวมถึงบุคคลอีกหลายท่าน
ที่มีได้กล่าวนาม ที่มีส่วนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศุภัญญา พรหมทอง

มีนาคม 2556

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตของการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	8
องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา	38
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา	41

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมาใน 2 ปีจัยคือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	51
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
สรุปการศึกษา	68
อภิปรายผล	73
ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	89
ก แบบสอบถาม	90
ข ตารางแสดงผลคะแนนหาค่าความเที่ยงตรง (IOC)	96
ค ตารางแสดงผลคะแนนหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	98
ประวัติผู้ศึกษา	100



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจิตใจตามทฤษฎีเฮอรัชเบอร์ก	17
ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบทฤษฎีจิตใจของมาสโลว์ แม็คเคลล์แลนด์และเฮอรัชเบอร์ก	18
ตารางที่ 3.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพ	33
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา	39
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา	42
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ภาพรวม	42
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน	43
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ	44
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะงาน	44
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ	45
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย ภาพรวม 46
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย กำนัน โยบายและการบริหาร 47
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย ด้านการปกครองบังคับบัญชา 48
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 48
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 49
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในงาน 50
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ทรปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย ด้านเงินเดือน 50
ตารางที่ 4.16	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ 49
ตารางที่ 4.17	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ 50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพ	55
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่	57
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา	58
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	60
ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่	62
ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอาชีพ	63
ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	65
ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นรายคู่	67

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่	25



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้นองค์การจะต้องมีทิศทางมีวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน การกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุด บุคลากรในองค์การนั้นจะต้องร่วมกันดำเนินการเพื่อสร้างการยอมรับภายในให้เกิดขึ้นและร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ระบบราชการเป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดิน ทำหน้าที่แปรนโยบายของฝ่ายการเมืองให้เกิดผลในทางปฏิบัติรวมทั้งการรักษากฎระเบียบ กติกาต่างๆ ให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและมีความเป็นธรรมในสังคม ทั้งนี้องค์ประกอบที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การสาธารณะจะประกอบไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเป็นเป้าหมายที่ผู้บริหารพยายามแสวงหาวิธีการที่จะทำให้้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเกี่ยวกับแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 ซึ่งเป็นเรื่องที่ว่าราชการแต่ละคน แต่ละส่วนราชการจะต้องกลับมาพิจารณาบทบาทหน้าที่และวิธีการทำงานของตนเองว่าสามารถสนองตอบการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และมิตินิติการปฏิรูประบบราชการได้มากน้อยเพียงใด การที่จะทราบว่าองค์การใดมีประสิทธิภาพในระดับใดสามารถวัดได้หลายมิติ คือ วัดจากค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน ได้แก่ การใช้ทรัพยากร อาทิ คน เงิน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด โดยวัดได้จากกระบวนการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานได้มาตรฐานถูกต้อง รวดเร็ว วัดจากผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) ได้แก่ การทำงานมีคุณภาพเป็น ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน ตลอดจนทำให้ลูกค้าพึงพอใจ ดังนั้น การประเมินการให้บริการของหน่วยงานเป็นการประเมินตนเอง ในการปรับปรุงองค์การเพื่อให้มีความมั่นใจว่าองค์การได้ดำเนินการตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีปัจจัยพื้นฐานของการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ บรรยากาศ (climate) และสภาพแวดล้อมขององค์การ (environment) ดังนั้น การที่ผู้บริหารได้ทราบถึงประสิทธิภาพขององค์การก็จะทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ในองค์กรใดๆ ก็ตาม การจะประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้ ต้องประกอบด้วยเงื่อนไขและองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและบุคลากรในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจสูง ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทุกองค์การ ในส่วนของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพปัจจัยภายในที่ผู้บริหารองค์กรต้องเป็นผู้จัดกระบวนการต่างๆ ให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ไม่ยากนัก หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ดีพอแต่ในส่วนของ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ง่าย เพราะความต้องการของบุคลากรแต่ละคน จะมีความแตกต่างกันตามสถานภาพของบุคคลนั้นๆ แต่ในขณะที่ความก้าวหน้าหรือการพัฒนาองค์กรให้ได้รับความสำเร็จสูงสุดก็มาจากประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรนอกจากนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วยองค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง อันเนื่องมาจากการขาดงานลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยอีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย

ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จึงต้องแสวงหากลยุทธ์เพื่อผลักดันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจมีความสุขในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม ซึ่งจะส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ หากมีการละเลยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ก็ย่อมทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการที่ดีเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารจะต้องเข้าถึงจิตใจของบุคลากรที่มีอยู่และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับบุคลากรได้อย่างเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งงานบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นงานเชิงพฤติกรรม ซึ่งไม่อาจสามารถคาดหวังผลได้อย่างแน่นอนตายตัว การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการหาบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กรเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้นำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาบริหารจัดการและสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนการบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุดเพื่อความอยู่รอดแลความก้าวหน้าขององค์กร

จากที่กล่าวมาทำให้การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง นอกจากจะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วจะทำให้

ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นและยังเป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การมีศักยภาพมากยิ่งขึ้นและยังเป็นการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

3.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

3.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพ
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 6) อาชีพ
- 7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย

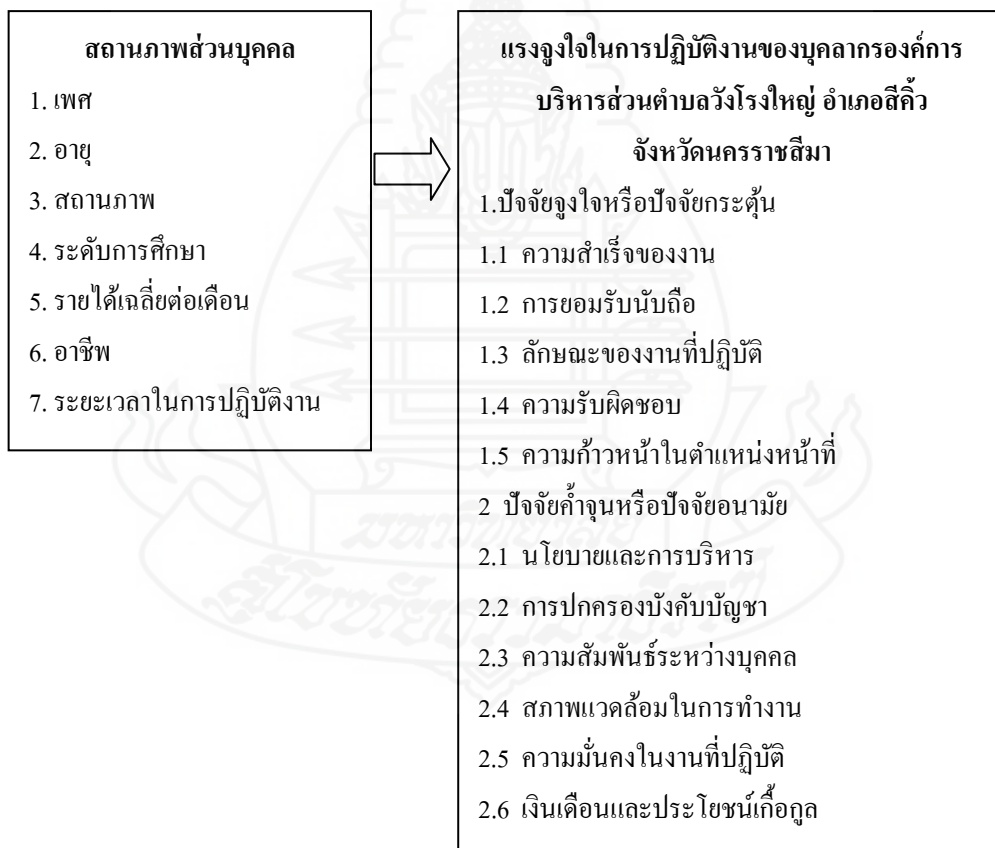
- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย
 - 1) นโยบายและการบริหาร
 - 2) การปกครองบังคับบัญชา
 - 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 5) ด้านความมั่นคงในงาน
 - 6) ด้านเงินเดือน

ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม

(Independent Variables)

(Dependent Variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

ที่มา: ทฤษฎีองค์ประกอบของ Herzberg

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 พื้นที่ศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

5.2 ประชากรในการศึกษา ครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 160 คน

5.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) จำนวน 114 ตัวอย่าง

5.4 ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

5.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ธันวาคม 2555 ถึง มีนาคม 2556

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือ

6.1.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ได้แก่

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่สามารถแก้ไขปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และลูกค้า ประชาชน ที่มาใช้บริการ

- 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และมีความรู้ลึก ภาควิชาในงาานนั้น
- 4) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง
- 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในหน่วยงาน รวมทั้งมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เก่งงานขึ้นและมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น

6.1.2 ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย ได้แก่

- 1) ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ อย่างเป็นรูปแบบ
- 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความไว้วางใจ การให้ความเคารพเชื่อฟัง การให้ความร่วมมือเกื้อกูลเอื้ออาทรต่อกัน การมีปฏิสัมพันธ์กัน และมีการทำงานเป็นทีมในบรรยากาศที่เป็นมิตร
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เวลาการทำงาน เหมาะสมกับการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ได้แก่ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อยู่ในสภาพดีเหมาะสมต่อการใช้งาน และสถานที่ทำงานมีห้องน้ำ น้ำดื่มสะอาด มีที่จอดรถพนักงาน เป็นต้น
- 5) ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
- 6) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานทั้งในรูปของตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น สวัสดิการต่างๆ การประกันชีวิต เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน วันหยุดต่างๆ เป็นต้น

6.2 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างเหมาบริการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

6.3 องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอ สีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

7. ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

7.1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการรักษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานต่อไป

7.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาและตัดสินใจในการวางแผนหาแนวทางจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

7.3 ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา” มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะงานแต่ละงานจะดำเนินงานไปได้ด้วยดีต้องอาศัยความสามารถในการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักในการบริหารงาน ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งในบทนี้ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างให้บุคคลทำงานได้อย่างดีนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพแล้ว ยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขความพอใจและเต็มใจลงทุนลงแรงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานในลักษณะดังกล่าวคือ การจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานควรให้ความสนใจและศึกษาเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

รัตติกาล วรกิจ (2552: 161) นิยามว่าแรงจูงใจหมายถึง การปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำรวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ต่างๆ กัน แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการ

กระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละแต่คนที่มีความตั้งใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมายของความหมายของแรงจูงใจ และการจูงใจ (Definition of motive and motivation) แรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง “เคลื่อนไหว (move)” ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

“แรงจูงใจ” หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหวหรือมี พฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจ เป็นเหตุผล ของการกระทำ นั่นเอง

“แรงจูงใจ” หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ ณ ภาวะสิ่งแวดล้อม จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ (1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ (2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทางส่วนการจูงใจ

ขงยุทธ เกษสาคร (2541: 63 อ้างถึงในพิสุทธิ วสุธิปกร 2553: 14) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง “ภาวะอินทรีย์ในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดความต้องการอัน จะนำไปสู่แรงขับภายใน ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร” ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นพนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร พื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้น ให้เกิดความต้องการขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายาม สืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการ นั่นก็คือการเกิดแรงขับขึ้นภายใน หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

บุตรี จารุโรจน์ (2549: 197 อ้างถึงในนงนุช กลิ่นหอม 2554: 11) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ หมายถึง กระบวนการจิตวิทยาเริ่มต้นจากมนุษย์ต้องการ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจและแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัลและผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ (สนองความต้องการ) เช่น เมื่อรู้สึกหิว (ความต้องการของมนุษย์) ความหิวก็จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นพลังผลักดันภายใน (แรงจูงใจ) ให้ออกไปหาอาหาร (พฤติกรรม) มีผลทำให้ได้อาหารมา (รางวัล) และท้ายที่สุดทำให้รู้สึกอิ่ม (การตอบสนอง ความพึงพอใจหรือความต้องการ)

การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคล จงใจกระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (ไมเคิล ดอมเจาน Domjan 2006) จากคำอธิบาย และความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดย จงใจ ให้กระทำหรือคืนรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาแต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้นมีทิศทางจริงจังมีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผล สืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจด้วย

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่อะไรง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะ พนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกันการจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

1.2.1 พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของ มนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็งกระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าชาม เย็นชาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ ผ่านไปวันๆ

1.2.2 ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคล มีความมานะอดทนบากบั่นคิดหา วิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆแม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

1.2.3 การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยาบางคนเชื่อ ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคลแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลัง แสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุ วัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นใน ทุกวิถีทางซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การทำงานจน ในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทาง ที่เหมาะสมซึ่ง อาจจะไป

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความ เจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าจัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณ

ในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบ มั่นคง ในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี้นี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

1.3 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรม หลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและ อาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการ มากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก

1.3.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่า องค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำ การต่างๆ ให้ องค์กรเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์กรจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกัน และกัน ทั้งเจ้าของกิจการ และพนักงานต่างร่วมกัน ค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อ ให้มีรายได้ ประทับกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะ เห็นว่า พนักงานหลายราย ที่ไม่ทั้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการ กระทำดังกล่าวเป็นไปโดย เนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความ รับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะ เกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าว ได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

1.3.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะ แสดงพฤติกรรม เพื่อ ตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงาน ทำงานเพียง เพื่อแลกกับ ค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียง เพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้ความดีความชอบ เป็นต้น

จากแนวคิดของแรงจูงใจที่กล่าวข้างต้นผู้ศึกษา สรุปได้ว่า แรงจูงใจหรือความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับและจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป ตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีกระบวนการทำงานและผลกระทบต่างๆที่มีต่องานของบุคลากร ทำให้องค์กรต่างๆ ได้หันมาให้ความสนใจและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างกว้างขวางเพราะผลจากการศึกษาและวิจัยของฮอร์จเอลตัน มาโย ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนและทุกระดับมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมากและในปัจจุบันได้มีผู้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาศึกษาวิจัยเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นการศึกษาวิจัยทางด้านการบริหารงานบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลกรในองค์กร เป็นต้นและในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ไปในปัจจุบันก็ยังคงนำทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้กันอย่างแพร่หลายได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

- 1) การรับรู้ในปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
- 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานลดการขาดงานการลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
- 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จิตติภา ขาวอ่อน (2551: 19-20) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า กระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรแลผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กรในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจาก

สาเหตุใด เช่นเกิดจากความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือและมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน โดยมักพบเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน จะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นเสมอ เป็นต้นว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งทำงานด้วยความสนุกสนานงานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ จะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน

ดังนั้น ผู้ศึกษาได้สรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งที่ กระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาส่งเสริมประโยชน์ให้กับองค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ธีรพล เกลี้ยง (2552: 20) เกิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมากมาย ซึ่งมีการอธิบายไว้แตกต่างกันอย่างชัดเจนในมุมมองที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น สภาพแวดล้อม สังคม นิสัย และกระบวนการรับรู้ ซึ่งเราสามารถแบ่งทฤษฎีของการจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

1.5.1 ทฤษฎีความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการตามแนวคิดของอับบราฮัม มาสโลว์ (Maslow 2009: 346-348) เรียกว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of needs) ซึ่งเป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานและมีความเชื่อว่า การสนองตอบความต้องการเพื่อจูงใจให้คนตั้งใจทำงานหรืออาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการซึ่งความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากความต้องการในระดับต่ำไปยังระดับสูงโดยมี 5 ขั้นดังนี้

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดหรือความจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการในเรื่องปัจจัย 4
- 2) ความต้องการทางด้านความมั่นคง ปลอดภัย (Safety or security needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ ความเจ็บป่วยความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงในการทำงาน
- 3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) โดยทั่วไป มนุษย์ชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มจึงอยากเข้าสังคมและอยากให้คนอื่นยอมรับนับถือว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มหรือของสังคม

4) ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือหรือมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs or recognition) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ความอยากเด่น อยากดัง อยากมีชื่อเสียงเป็นต้น

5) ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดในชีวิตที่ต้องการให้ชีวิตประสบความสำเร็จทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เช่น บางคนต้องการเป็นนายกรัฐมนตรีหญิง บางคนต้องการเป็นรัฐบุรุษ เป็นต้น

1.5.2 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด์

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด์ (McClelland's acquired need theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการมนุษย์ที่มุ่งปรารถนาเพื่อหนึ่งความสำเร็จ (Achievement) สองอำนาจ (Power) และสามความผูกพัน (Affiliation) ซึ่งบุคคลมีการพัฒนาสิ่งเหล่านี้ขึ้นโดยเป็นผลมาจากประสบการณ์ชีวิต (Certo, 2010: 555) อีกทั้งมีการนำเสนอว่าความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้เฉพาะอย่าง โดยที่ทฤษฎีนี้ได้แสดงให้เห็นถึงการ จูงใจบนพื้นฐานความต้องการ 3 ประการ ดังนี้

1) ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น บุคคลที่ต้องการในขั้นนี้สูงจะพอใจในการได้รับความรักจากเพื่อนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีในสังคม ตลอดจนต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

2) ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะควบคุมบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งบุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุมและบุคคลประเภทนี้จะต้องการความเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่ต้องการทำงานเหนือกว่าผู้อื่นเป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นคว้าวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุดและชอบที่จะแสดงออกในที่ชุมชนขอแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงกว่าผู้อื่น

3) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดๆ ให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมในการแก้ปัญหาหรือทำงานที่ซ้ำซ้อน บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะให้ประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว มีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นและพอใจที่จะวิเคราะห์ปัญหาและประเมินปัญหาที่มีความรับผิดชอบที่สูง (บุญขววรรณ วิงวอน 2551: 366)

จากทฤษฎีนี้แมคเคลแลนด์คาดว่า คนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับ ความต้องการของตน กล่าวคือ คนที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง จะเหมาะกับงานด้านการตลาดหรือพนักงานขาย หรือเป็นผู้ประกอบการธุรกิจอิสระของตนเอง เนื่องจากงานเหล่านี้

ล้วนต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับ ต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนตัวสูง รวมทั้งเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายของงานได้เอง ส่วนผู้ที่มีความต้องการความรักใคร่ผูกพันสูง มักมีแรงจูงใจต่องานประเภทงานบริการสังคม งานลูกค้าสัมพันธ์ เนื่องจากงานเหล่านี้จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และประการสุดท้าย สำหรับผู้ที่มีความต้องการอำนาจ มีแรงจูงใจสูงที่ต้องการมีอิทธิพลและผลกระทบต่อผู้อื่น จึงเหมาะสำหรับงานหนังสือพิมพ์หรืองานด้านบริหาร อย่างไรก็ตามจากผลงานวิจัยของแมกเคลล์แลนด์พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลที่สุด ควรมีความต้องการการด้านความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับต่ำ มีความต้องการด้านอำนาจสูง โดยมีความสามารถในการใช้อำนาจเพื่อเป้าหมายขององค์กรเป็นต้น

แมกเคลล์แลนด์ ระบุว่าไม่คว่นสรุปว่า ความต้องการของบุคคลมีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม โดยปัจจัยอื่นที่มีส่วนสำคัญร่วมอยู่ด้วย เช่น ค่านิยม อุปนิสัย และทักษะของบุคคล ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง ไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านอื่นสูงเสมอไป ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง อาจมีผลงานเหนือกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง เมื่อทำงานแบบทีม ซึ่งยึดเกณฑ์เรื่องมิตรภาพช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดี เป็นต้น

1.5.3 ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก

Herzberg's Motivation Hygiene Theory จากการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์กพบว่า มีปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ 2 ประเภท (สุจิตา เกาวิเศษ 2553: 55) คือปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยด้านเสริมความสุข (Hygiene factors)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่พนักงานได้รับแล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจและส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement)
- 2) การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน (Recognition)
- 3) ลักษณะงาน (Work itself)
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

ส่วนปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยด้านเสริมความสุข หมายถึง ปัจจัยที่พนักงานไม่ได้รับแล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

- 1) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration)

- 2) เทคนิคและการควบคุมงาน (Supervision & technicality)
- 3) เงินเดือน (Salary)
- 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation – supervision)
- 5) สภาพการทำงาน (Working conditions)

ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี หรือเกิดความพึงพอใจต่องานนั้น พบว่า ส่วนมากเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับตัวเนื้องานที่ทำ (Job content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพที่ล้อมรอบงานนั้น (Job context) เฮอริชเบอร์ก จึงสรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์ลักษณะในเนื้องาน โดยเฮอริชเบอร์ก เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นสำคัญคือ การได้มีความสำเร็จ (Achievement) การได้รับความยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) ตัวงานเอง (Work itself) โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of growth) การได้รับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfiers) นั้นจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบเนื้องาน ซึ่งเฮอริชเบอร์ก เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัย สุขอนามัย หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance factors) ซึ่งประกอบด้วยประเด็นสำคัญคือ สถานภาพ (Status) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisors) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peer relations) สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of supervision) นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company policy and administration) ความมั่นคงในงาน (Job security) สภาพการทำงาน (Working condition) และค่าจ้าง (Pay) เมื่อเอาประเด็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยรวมกัน จึงเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยคู่หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory)

เฮอริชเบอร์ก เชื่อว่า ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคณไว้ขององค์กร ในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และแม้ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงานลงมาจนถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตามก็เป็นเพียงป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงาน ดังนั้นทฤษฎีเฮอริชเบอร์ก จึงเสนอว่า การให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะที่ท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจิตใจตามทฤษฎีเฮอรัชเบอร์ก

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (ลักษณะนอกเนื้องาน ตัวใจภายนอก)	ปัจจัยจิตใจ (ลักษณะในเนื้องาน ตัวใจภายใน)
1. สถานภาพ	1. ความสำเร็จ
2. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	2. การได้รับการยอมรับ
3. คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา	3. ความก้าวหน้า
4. สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา	4. ตัวงานเอง
5. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	5. ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต
6. สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา	6. ความรับผิดชอบ
7. ความมั่นคงในงาน	
8. สภาพการทำงาน	
9. ค่าจ้าง	

ที่มา: สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) ธรรมานะ (2552: 102)

จากทฤษฎีแรงจูงใจทั้งหลายที่ได้กล่าวมาแล้ว จะพบว่ามีเนื้อหาสาระสำคัญส่วนใหญ่ที่คล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันก็เพียงประเด็นปลีกย่อยเท่านั้น โดยแต่ละทฤษฎีก็ยังคงมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมอยู่ต่อไปไม่จบสิ้น ดังนั้นในฐานะหัวหน้างานที่มีประสิทธิผลจึงต้องรู้จักประยุกต์ประเด็นการจูงใจที่ทุกทฤษฎีมีความเห็นสอดคล้องกันนำไปใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม แต่มิได้หมายความว่า ทุกประเด็นดังกล่าวจะสามารถใช้ได้กับทุกคน เพียงแต่มีความเป็นไปได้สูงเท่านั้น

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบทฤษฎีจิตใจของมาสโลว์ แมคเคล็ลแลนด์และเฮอรัชเบอร์รก

ทฤษฎีของมาสโลว์	ทฤษฎีของแมคเคล็ลแลนด์	ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์รก
การได้สำเร็จดังใจ (Self-actualization)	ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement)	(ปัจจัยจูงใจ, Motivator factor) ความสำเร็จ (Achievement) เนื้อหาของงาน (Work content) ความก้าวหน้า (Growth)
ความต้องการยกย่อง (Self-esteem)	ความต้องการอำนาจ (Need for power)	การได้รับการยอมรับ (Recognition) สถานภาพ (Status) การเจริญ ในตำแหน่ง (Advancement)
ความต้องการทางสังคม (Social)	ความต้องการความรักใคร่ ผูกพัน (Need for affiliation)	(ปัจจัยสุขอนามัย, Hygiene factor) สัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) คุณภาพการควบคุมบังคับ บัญชา (Supervision)
ความต้องการความปลอดภัย (Safety)		นโยบายของบริษัท (Company policies) ความมั่นคงในงาน (Job security)
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological)		สภาพการทำงาน (Working conditions) เงินเดือน (Salary) ค่าจ้าง (Wages)

ที่มา: Frunzi and Savini, 2009: 148

1.5.4 ทฤษฎีของ กิลเมอร์ (Gilmer)

กิลเมอร์ (Gilmer 2009: 380-384) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
- 3) การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งการดำเนินงานในการทำงานของหน่วยงาน
- 4) ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำวันที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายค่าตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน
- 5) ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ
- 6) การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และดูงาน
- 7) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- 8) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง อากาศ เหมาะกับการทำงาน
- 9) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
- 10) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญสวัสดิการที่อยู่อาศัยและค่ารักษาพยาบาล

จากแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานนั้น การที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์การ ถ้าองค์การมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากเกิดความพึงพอใจในงานมาก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงาน ทুমความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

1.5.5 ทฤษฎีการจูงใจ อี อาร์ จี

ทฤษฎีการจูงใจ อี อาร์ จี (ERG) ของ Alderfer อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) ได้ศึกษาทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และได้ขยายแนวคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ว่าแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

- 1) E – Existence Needs เป็นความต้องการที่จะอยู่รอด ซึ่งตรงกับความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิตของมาสโลว์

2) R – Related Needs เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งตรงกับความมั่นคงทางจิตใจ ต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

3) G – Growth Needs เป็นความต้องการความก้าวหน้าในการทำงานมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (Needs to achieve theory) ของ (David McClelland, 2010: 168) แมคคลีแลนดและแอทลินสัน เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐานที่จะใช้ชีวิตสุขสบายและไม่มีโรคร้ายส่วนความต้องการอื่นๆ จะเกิดขึ้นหลังจากการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ดังนี้

- (1) ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement) เป็นความต้องการที่จะได้ทำงานที่ท้าทายได้มีส่วนร่วมทำงานที่คุณค่า และได้รับสำเร็จจากการทำงาน
- (2) ความต้องการด้านอำนาจ (Power) เหนือบุคคลอื่น
- (3) ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Affiliation) เป็นความต้องการในด้านมิตรจิตความมีน้ำใจ ความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน นอกเหนือจากการทำงานร่วมกัน (ปิยะนุช เงินคล้าย 2554: 298-299)

1.6 เทคนิคการจูงใจ

เนื่องจากการจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจึงต้องทราบถึงเทคนิคการจูงใจและสร้างสิ่งที่จะจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยที่เอื้อต่อการจูงใจ มีดังนี้ (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2552: 254-255)

- 1) การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมรับรู้นโยบาย และแผนงานขององค์กร
- 2) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรตรงกัน
- 3) การสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรว่า เขาจะได้รับสิ่งตอบแทนคุ้มค่างับเวลาและแรงงาน
- 4) ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการยกย่องผลสำเร็จของงานร่วมกัน
- 5) มีการกำหนดเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และวัดผลด้วยความยุติธรรม
- 6) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
- 7) แผนการดำเนินงานขององค์กรมีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- 8) ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

1.7 วิธีการจูงใจ

การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะในการบริหารนั้น ผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่นๆ ดังนั้นการที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องทราบถึงวิธีการจูงใจซึ่งมีหลายวิธีดังนี้ (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, (2550: 255-356)

- 1) การจงใจในทางบวก (be good) เป็นการจงใจ โดยวิธีละมุนละม่อมเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี การให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ
- 2) การจงใจในทางลบ (be strong) เป็นการใช่วิธีบังคับควบคุมให้ปฏิบัติ ถ้าหากไม่ปฏิบัติจะถูกลงโทษจนถึงขั้นไล่ออก
- 3) ใช้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินเป็นตัวล่อใจ เช่น การกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามผลงานรายชิ้น
- 4) การจงใจด้วยวิธีใช้ทฤษฎีจิตวิทยา เป็นวิธีที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน พึงพอใจต่อองค์กรเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบ เช่น การให้มีส่วนร่วม การใช้หลักจรรยาบรรณ การให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 5) การสรรเสริญยกย่อง (praise) โดยธรรมชาติมนุษย์ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องชมชอบ เพื่อยอมรับในสถานภาพซึ่งกันและกัน ดังนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดี ผู้บริหารควรจะชมเชยและยกย่องเพื่อให้กำลังใจแก่เขา
- 6) การให้โอกาสเติบโตและก้าวหน้า เมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ประสบความสำเร็จเกิดผลดีต่อองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคคลมีความก้าวหน้า
- 7) การมอบความรับผิดชอบและอำนาจให้มีมากขึ้น เป็นการมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้นและมีตำแหน่งสูงขึ้น
- 8) การให้อิสระในการปฏิบัติงาน ธรรมชาติของมนุษย์รักความเป็นอิสระ ดังนั้น การที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเห็นว่าสมควรก็จะจงใจในการทำงานได้อีกวิธีหนึ่งแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคล
- 9) การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สภาพการทำงานที่ดีจะต้องจัดควบคู่กันทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ และด้านจิตใจ ด้านกายภาพได้แก่ สถานที่สะอาดโอ่โถง สวยงาม เรียบร้อย สะดวก มีอุปกรณ์ทันสมัย เป็นต้น ส่วนทางด้านจิตใจ ได้แก่ เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้าใจลูกน้อง ให้กำลังใจ และมีเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น
- 10) การให้ทำงานที่เหมาะสม เป็นการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด
- 11) การให้ทำงานที่มีความสำคัญเป็นการมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ เช่น ให้ไปประชุมแทนหัวหน้า

12) การส่งเสริมให้เรียนรู้ทักษะใหม่และมีโอกาสใช้ทักษะ ส่งเสริมการฝึกอบรม สอนงานและให้ทำงานที่ท้าทาย

13) โดยวิธีอื่นๆ เช่น ให้อุ่น ให้ออนันต์ เป็นต้น ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การมุ่งใจในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี ดังนั้นในการมุ่งใจผู้ปฏิบัติงานผู้บริหาร จึงต้องศึกษาความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนแล้วจึงเลือกวิธีการมุ่งใจให้เหมาะสม

2. องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่

2.1 วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

การเกษตรก้าวหน้า การศึกษาได้มาตรฐาน แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคสมบูรณ์ การคมนาคมสะดวกสบาย ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

2.2 พันธกิจหลักการพัฒนา

- 1) การจัดการคมนาคมให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- 2) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว/อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี
- 3) ส่งเสริมความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 4) ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนให้มีคุณภาพ
- 5) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน
- 6) ส่งเสริมทักษะการตลาด
- 7) การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่ดี กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- 8) ส่งเสริมการศึกษา ทักษะชีวิต เทคโนโลยีที่ทันสมัย
- 9) พัฒนาและสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานการเกษตร

2.3 จุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

1) ระบบสาธารณูปโภคเพิ่มมากขึ้น การคมนาคมสัญจรไปมาพร้อมขนส่งผลิตภัณฑ์ การเกษตรออกสู่ตลาดสะดวกและปลอดภัย

2) ประชาชนมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสวนสาธารณะและแหล่งท่องเที่ยว พร้อมส่งเสริมรายได้

3) ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สร้างความเข้มแข็งของชุมชนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

4) ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ ส่งเสริม ด้านการตลาด

- 5) ประชาชนได้รับประโยชน์จากการจัดสรรและจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี การกำจัดขยะ
- 6) ประชาชนดำรงรักษาวัฒนธรรมและประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นดีขึ้น
- 7) ประชาชนได้รับการพัฒนาทางการศึกษา ทักษะชีวิต เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้และได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงเพิ่มขึ้น
- 8) ประชาชนได้รับการพัฒนาการบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตร ส่งเสริมการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่

องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการบริหารงานด้านบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยข้าราชการจาก 2 ส่วน ส่วนแรกได้แก่ฝ่ายการเมือง ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในตำบล และส่วนที่สองได้แก่ข้าราชการฝ่ายประจำ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งยังแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นส่วนต่างๆ ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นเกณฑ์

ถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยงานราชการที่ไม่มีการแข่งขันเพื่อความเป็นเลิศทางธุรกิจ และยังถือว่าเป็นองค์กรที่มีจำนวนบุคลากรเพียงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับธุรกิจขนาดใหญ่ แต่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการที่กำหนดโดยหน่วยงานต้นสังกัดและมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามรายมาตรฐานนี้ในทุกปีงบประมาณ ซึ่งผลการประเมินจะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ในแต่ละด้าน (1. ด้านบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล 2. ด้านบริหารงานบุคคลและกิจการสภา 3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง 4. ด้านการบริการสาธารณะ) และเนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมาจากทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำดังที่กล่าวแล้ว แน่นนอนว่าย่อมเกิดปัญหาความขัดแย้งซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้สภาพแวดล้อมในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากทุกคนอยู่ร่วมกันในองค์กร และปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเดียวกัน และมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และที่สำคัญคือสภาพแวดล้อมเหล่านั้นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารองค์กรจะต้องเล็งเห็นความสำคัญและคำนึงถึงการพัฒนาสภาพแวดล้อม องค์กรให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่ ปลอดภัย คำนึงชมและความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความพึงพอใจ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้ผลงานที่ได้รับนั้นเกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

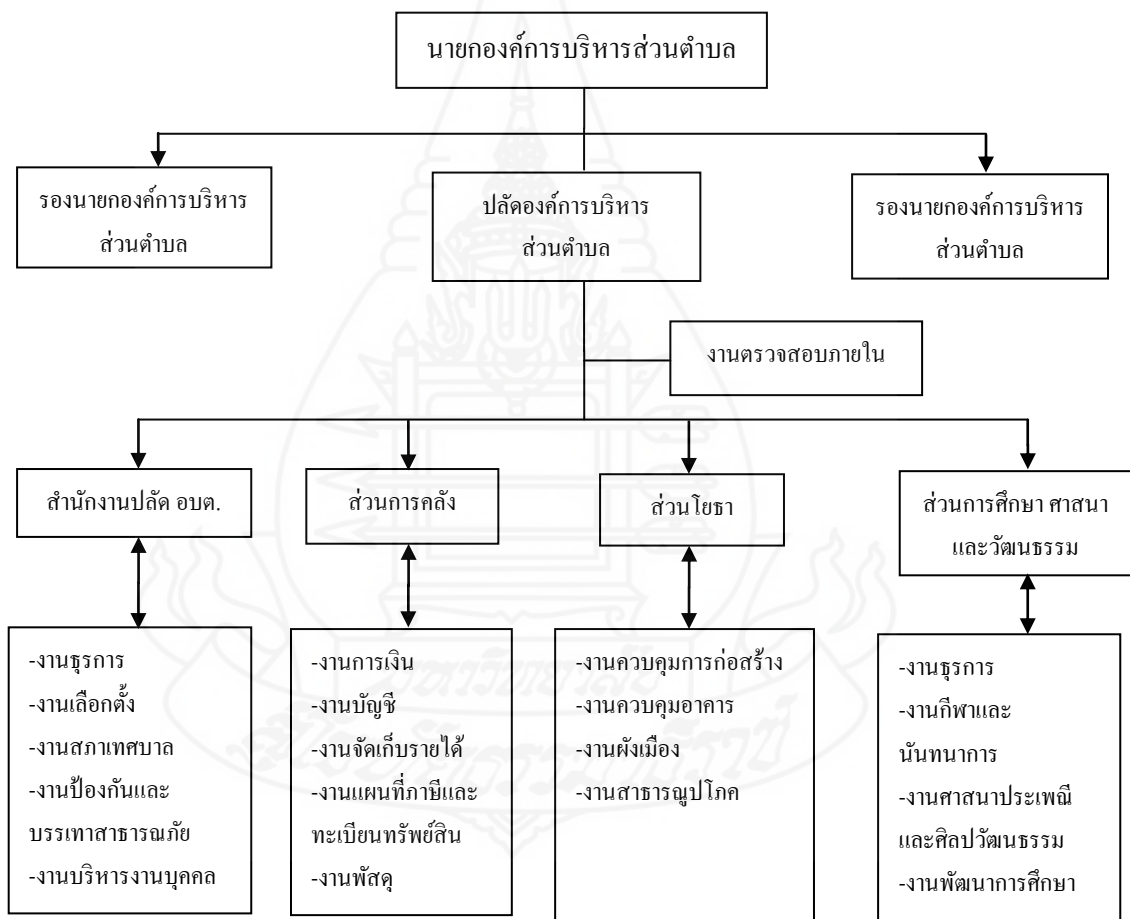
ในที่สุดงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงาน หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน

2.5 นโยบายการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่

- 1) ด้านความสำเร็จของงานพนักงาน ต้องเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายของบริษัทอย่างชัดเจน และที่สำคัญวิสัยทัศน์เหล่านั้น ต้องมีส่วนร่วมในการตอบแทนสังคม หรือตอบแทนแก่ประเทศชาติด้วยจะทำให้พนักงานรู้สึกมีใจและทุ่มเททำงานเต็มร้อย
- 2) ด้านการสร้างการยอมรับนับถือ ต้องเปิดให้มีเวทีในการแสดงความคิดเห็น ใหม่ๆ ที่บางเรื่องอาจเป็นสิ่งที่เรารู้อยู่แล้ว แต่เวทีนั้นจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานกล้าคิด กล้าทำ และเกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกันต่อไปในอนาคต
- 3) ด้านลักษณะงานที่ทำและความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติการบริหารองค์การต้องเน้น ความโปร่งใส สุจริต ถูกต้อง เพราะหากองค์การไม่มีจริยธรรม เช่น โกงลูกค้า โกงภาษี แต่จะหวังให้พนักงานทำงานสุจริตไม่คดโกง ก็คงเป็นไปได้แน่ๆ เพราะหากหัวหน้า ไม่ซื่อสัตย์ ลูกน้อง ลูกค้าและพนักงานก็คงอยู่ไม่ได้
- 4) ด้านความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติองค์การต้องผลักดันให้พนักงานรู้จักใช้เทคโนโลยีในการขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ ใส่ตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตัวเองให้มากขึ้นและให้พนักงานแต่ละคนสามารถเติบโตไปพร้อมๆ กับบริษัทได้
- 5) ด้านนโยบายและการบริหาร ต้องสร้างความเป็น “หุ้นส่วน” กันในทุกๆ ส่วนของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ถือหุ้น แรงงาน ฯลฯ เพราะหากแต่ละคนรู้สึกเป็นหุ้นส่วนกันแล้วก็จะยอมทำงานร่วมกันได้ง่ายและไม่มีการต่อต้านกันและกันเกิดขึ้น
- 6) ด้านการปกครองการบังคับบัญชา ผู้บริหาร กับพนักงานต้องรู้จักสื่อสารกันให้รู้เรื่อง โดยเฉพาะหัวหน้าที่ต้อง “ฟังเป็น” ไม่ใช่เอาแต่สั่งงาน จึงจะซื้อใจลูกน้องได้
- 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต้องมีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน ซึ่งนั่นจะทำให้พนักงานรู้สึกอบอุ่น และรู้สึกว่าองค์กรเป็นบ้านหลังที่สองของเขา ซึ่งแน่นอนว่าเมื่อเขารู้สึกแบบนี้แล้วก็จะไม่ปล่อยให้ใครเข้ามาโจมตีได้ง่ายๆ
- 8) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สร้างความท้าทายให้พนักงานได้ลองสิ่งใหม่ๆ ได้เรียนรู้ และได้ประสบการณ์แปลกใหม่อยู่เรื่อยๆ บรรยากาศในการทำงานจึงสนุก ไม่น่าเบื่อ

9) ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ให้รางวัลแก่คนที่ทำงานหนัก วิธีหนึ่งในการให้ รางวัลคือ การให้โบนัส ตามผลงานของพนักงานแต่ละคน โดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดมาตรฐานขึ้นมา พนักงานคนไหนทำผลงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้ก็จะได้รับโบนัส ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงิน วันหยุดพักผ่อน หรือผลตอบแทนอื่นๆ และควรแน่ใจว่าการให้โบนัสเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้จริง โดยที่พนักงานทุกคนมีโอกาสได้อย่างเท่าเทียมกัน เช่นกำหนดว่าถ้าใครผ่านมาตรฐานจะได้ไปดูงานต่างประเทศ หากพนักงานทำได้ 30 คน บริษัทต้องสามารถพาทั้ง 30 คน ไปดูงานต่างประเทศได้จริง ไม่ใช่ว่าพอดูงบประมาณแล้วไม่สามารถทำได้จริง

2.6 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา
ที่มา: คู่มือการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

2.6.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนัก/ส่วน หรือส่วนราชการใดในองค์การ โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล สำนักปลัด งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมียางงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

2.6.2 ส่วนการคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย งบประมาณ การหักภาษีและนำส่งเงิน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงิน

2.6.3 ส่วนโยธา ส่วนโยชามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

2.6.4 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนการศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ การศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาโดยให้มีงาน ชุรการ งานการเจ้าหน้าที่งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6.5 หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชีเอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี

งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน องค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จรรย์พร สุขแสง (2551: บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานขายประกันบริษัท ไทยประกันชีวิต สาขา รัตนธิเบศร์ ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลจากการสุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 179 คน การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นชาย อายุ 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก คือ นโยบายการบริหารงานของบริษัท สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานขายประกันที่มีเพศต่างกัน มี ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานขายประกันที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน

ธนกฤต วัฒนากุล (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบกกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบกกอกเคเบิ้ล จำกัด จำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยสุขอนามัย พบว่า พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน

บุญส่ง สุระทด (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน โรงแรมสีมาธานี จังหวัดนครราชสีมาประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน โรงแรมสีมาธานี จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 253 คน ซึ่งผู้ศึกษาสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ 221 คน คิดเป็น ร้อยละ 87.35 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบค่าที ค่าเอฟ และค่าเอลเอสดี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจ

ในการทำงานของพนักงานโรงแรมสี่มาธานี จังหวัดนครราชสีมา มีระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีระดับการจูงใจสูงที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญเติบโตตามลำดับ และ 2) พนักงานโรงแรมสี่มาธานี จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้แตกต่างกัน ระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาและอายุการทำงานแตกต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน

ไทยรัฐ บุญราศรี (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์ พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน พบว่าพนักงานมีระดับความสำคัญระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาวะการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน ตามลำดับ

ภูรินีย์ แผนสมบุรณ์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษาอาวุโส มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและแนวคิดในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษาอาวุโส ศาลยุติธรรม เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสังเกต และการศึกษาเอกสารดำเนินการศึกษาในช่วงเดือนเมษายน 2547 ถึง มีนาคม 2548 ผลการศึกษาวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษาอาวุโสที่สำคัญ คือ อัตราค่าตอบแทนสูง และตำแหน่งงานที่มีคุณค่าและมีเกียรติ ผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่มีแนวคิดด้านบวกต่อการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้น โดยเห็นว่าการที่กฎหมายเปิดโอกาสให้ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม สามารถรับราชการต่อได้จนถึงอายุ 70 ปี มีความเหมาะสมเพราะเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยการสั่งสมประสบการณ์ แต่การกำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในศาลชั้นต้นแม้ว่าจะส่งผลดีในการสร้างความรู้สึกรักให้กับคู่ความและประชาชนทั่วไป แต่ก็ยังไม่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่เพราะไม่คุ้มค่ากับประสบการณ์ความรู้และค่าตอบแทนที่ได้รับ ทั้งนี้เห็นว่าอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่ส่งผลกระทบต่องบประมาณรายจ่ายของศาลยุติธรรมแต่อย่างใด นอกจากนี้ผู้พิพากษาอาวุโสส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาที่สำคัญคือสิ่งที่มากระทบต่อความรู้สึกและจิตใจ ก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส ควรใช้เวลาในการปรับตัวเตรียมใจกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในชีวิตและอาจต้องพบกับสิ่งที่ทำให้สะเทือนใจได้ ซึ่งส่วนหนึ่งเห็นว่าน่าจะมีการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำฤทธิ อินทะสร และทิวากร แก้วมณี (2553: บทคัดย่อ) จุดมุ่งหมายของการศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองทัพน้อยที่ 3 โดยใช้ทฤษฎีของ เฮอรัชเบอร์ก ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการผลิต มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยใหญ่ๆ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน ของกองทัพน้อยที่ 3 จำนวน 77 นาย ผลจากการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองทัพน้อยที่ 3 พบว่าโดยรวมของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่าปัจจัยในเรื่องของโอกาสของการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

อยู่ในระดับที่มาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ รองลงมาอันดับที่สองคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก อันดับที่สาม ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก อันดับที่ดี ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่ทำให้ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านลักษณะงานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

วนิดา เกิดศิริ (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลจากการสุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 355 คน การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อัตราเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่า ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานธนาคารที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นุชบา วิเชียรชม (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า มีความพอใจเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านงานปฏิรูปการศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

บุญช่วย ชิดยัง (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางสังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานด้านต่างๆ บุคลากรมีความพึงพอใจมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับคือ การได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความมั่นคง ส่วนในด้านอื่นๆ อีก 11 ด้าน บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ประจำต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน

แตกต่างกัน คือ วุฒิการศึกษา รายได้ประจำต่อเดือน ส่วนตัวแปรอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นั้นไม่แตกต่างด้านการควบคุมบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า การบังคับบัญชา (Supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา โดยดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. วิธีการเก็บรวบรวม
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรของการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมาจำนวนทั้งสิ้น 160 คน (รายงาน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2555)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง 114 คน โดยดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 กำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามหลักของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) อ้างถึงใน สุทธนุ ศรีไสย์ (2551) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของมาตรฐาน ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.95 (ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05) ดังนี้

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

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง = 0.05

แทนค่าได้ดังนี้

$$n = \frac{160}{1 + 160 (0.05)^2}$$
$$= 114 \text{ คน}$$

การเลือกประชากรตัวอย่าง

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง จากขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 114 ตัวอย่างนั้น สำหรับการศึกษารุ่นนี้ ผู้ทำการศึกษาได้มีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1) วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เพื่อให้ได้สัดส่วนที่เท่ากัน โดยมีวิธีสุ่มขนาดตัวอย่างตามอาชีพ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพของบุคลากรจำนวน 5 อาชีพ

อาชีพ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (เปอร์เซ็นต์)
ข้าราชการ	12	6	5.26
ลูกจ้างประจำ	2		0.00
พนักงานจ้างตามภารกิจ	39	32	28.07
พนักงานจ้างทั่วไป	9		0.00
พนักงานจ้างเหมาบริการ	98	76	66.67
รวม	160	114	100

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้ เป็นแบบสอบถาม องค์กรประกอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวทางที่ได้ศึกษาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดที่มีระดับการวัดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) และแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วนซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล มีจำนวน 7 ข้อ เป็นคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพ
5. อายุในการปฏิบัติงาน
6. รายได้ต่อเดือน
7. อาชีพ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำนวน 43 ข้อ ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance Factors)

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านความมั่นคงในงาน
6. ด้านเงินเดือน

ในส่วนที่ 2 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามลงคะแนนตามความคิดเห็นต่อสภาพความเป็นจริงว่ามีการปฏิบัติเป็นอย่างไรในองค์กรในระดับที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเองมากที่สุด โดยเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น (Rating Scale) โดยกำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale)

2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ มีดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมการศึกษาวิจัยอิสระ

2.2.2 การทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไป

ตรวจสอบความเที่ยงและความเชื่อมั่นตามเนื้อหา โดยได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน คือ

1. นางสาวสุภาพรรณ อุดมฤทธาเวช ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
วังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

2. นายภมรพล ชมพัฒน์ ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท Lear Corporation
จำกัด

3. นางสาวอรทัย เหลือล้ำ ตำแหน่งนักวิชาการคลัง สังกัดกองคลังเทศบาล
เมืองสีคิ้ว อ.สีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

โดยทำการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ตรงตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งการตรวจสอบความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์นั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index Objective Congruency - IOC) ซึ่งได้ค่ากับ 0.974 และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.944

2.2.3 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (แบบสอบถาม) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการตอบแบบสอบถาม

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ครบตามจำนวนทั้งสิ้น 114 ชุดและทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อคำตอบ

3.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาเข้าสู่กระบวนการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติต่อไป

ผลการรวบรวมและการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ปรากฏว่าได้จำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนรวมทั้งสิ้น 114 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่จะนำมาใส่รหัสและแปลงค่าเป็นตัวเลขเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่

4.1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) เป็นการหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่และค่าร้อยละ (percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในองค์กรบริหารส่วนตำบล อาชีพปัจจุบัน เงินเดือนและ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard - deviation: S.D.) ในส่วนของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statidtics) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOWA) โดยใช้ค่าสถิติ F- test ทั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เพื่อทดสอบสมมุติฐานในการทดสอบสถิติ F- test (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545: 332-333)

การวิเคราะห์แบบสอบถาม แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะคำถามที่เป็นแบบคำถามหลายตัวเลือกจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเสนอเป็นตารางค่าร้อยละและการแจกแจงความถี่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถาม แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเห็น โดยเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น (Rating Scale) เป็น 5 ระดับและมีลักษณะการให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง แรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับความสำคัญมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง แรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับความสำคัญมาก
- 3 คะแนน หมายถึง แรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับความสำคัญปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง แรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับความสำคัญน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง แรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับความสำคัญน้อยที่สุด

การจัดทำเกณฑ์การแปลความหมายของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ของ เบสท์ (Best 2008: 174-178) และค่าเฉลี่ยที่ได้จะนำมาแปลความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด



บทที่ 4

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอนามัย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มประชากร
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
T	แทน	ค่าสถิติเปรียบเทียบกับค่าวิกฤต (t-Distribution)
F	แทน	ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-Distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางแสดงจำนวนกลุ่มประชากร (n) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่
อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=114)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	82	71.93
หญิง	32	28.07
2. อายุ		
21-30 ปี	32	28.07
31-40 ปี	42	36.84
41-50 ปี	28	24.56
51 ปีขึ้นไป	12	10.53
3. ระดับการศึกษา		
ม.ต้น	53	46.49
ม.ปลาย/ปวช.	37	32.46
ปวส./อนุปริญญา	13	11.40
ปริญญาตรี	7	6.14
สูงกว่าปริญญาตรี	4	3.51
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	51	44.74
สมรส	39	34.21
หย่า	17	14.91
หม้าย	7	6.14

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=114)	ร้อยละ (100.00)
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 9,000 บาท	23	20.17
9,001-14,000 บาท	80	70.18
14,001-19,000 บาท	7	6.14
19,001 บาทขึ้นไป	4	3.51
6. อาชีพ		
ลูกจ้างประจำ		
ข้าราชการ	6	5.26
พนักงานจ้างตามภารกิจ	32	28.07
พนักงานจ้างทั่วไป		
พนักงานจ้างเหมาบริการ	76	66.67
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 6 ปี	30	26.32
6-10 ปี	40	35.09
11-15 ปี	16	14.03
16-20 ปี	28	24.56
20 ปีขึ้นไป		

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลสรุปได้ ดังนี้

เพศ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 71.93 และเพศหญิง 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.07

อายุ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.07 อายุ 41-50 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.56 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 44.74 สมรส จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 34.21 หย่า จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.91 และหม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.14 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ม.ต้น จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 46.49 ระดับ ม.ปลาย/ปวช. จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.46 ระดับปวส./อนุปริญญา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 ระดับปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.14 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.51 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีช่วงเงินเดือน 9,001 – 14,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 70.18 ไม่เกิน 9,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.17 เงินเดือน 14,001-19,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.14 และเงินเดือน 19,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.51 ตามลำดับ

อาชีพ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.07 และข้าราชการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 6-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.09 ช่วงน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 ช่วง 16-20 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.56 และช่วง 11-15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.03 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

จากข้อมูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และนำเสนอข้อมูลด้วยตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยจำแนกโดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2 – 4.15

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน	3.48	0.81	ปานกลาง
2. ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัย	3.49	0.91	ปานกลาง
รวม	3.49	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ทั้งสองปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัย ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.48$)

2.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.67	0.85	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.46	0.80	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.39	0.82	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.50	0.96	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.48	0.88	ปานกลาง
รวม	3.48	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปานกลาง ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 1 ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 3.67$) รองลงมาคือ ข้อ 4 ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3 ด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 3.39$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย	3.73	0.96	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา	3.65	0.90	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน	3.64	0.91	มาก
รวม	3.67	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 1 ท่านปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.73$) รองลงมาคือ ข้อ 2 ท่านปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา ($\bar{x} = 3.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3 ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน ($\bar{x} = 3.64$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.48	0.91	ปานกลาง
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.61	0.94	มาก
3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในท้องถิ่น	3.38	0.91	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ	3.39	0.94	ปานกลาง
รวม	3.46	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 2 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.48$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3 ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.38$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. งานในพื้นที่ของท่านส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.44	0.97	ปานกลาง
2. งานในหน้าที่ของท่านท้าทายความรู้ความสามารถ	3.44	1.06	ปานกลาง
3. งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่า	3.28	1.08	ปานกลาง
4. งานในหน้าที่ของท่านมีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	3.42	1.01	ปานกลาง
รวม	3.39	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อ 1 งานในพื้นที่ของท่านส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.44$) และข้อ 2 งานในหน้าที่ของท่านท้าทายความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.44$) รองลงมาคือ ข้อ 4 งานในหน้าที่ของท่านมีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\bar{x} = 3.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3 งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่า ($\bar{x} = 3.28$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในงานปฏิบัติ	3.43	1.11	ปานกลาง
2. ท่านเสียสละเวลาพักผ่อนเมื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา	3.32	1.08	ปานกลาง
3. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.37	1.11	ปานกลาง
4. ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานเมื่อพบข้อบกพร่องหรือมีข้อเสนอแนะ	3.34	1.00	ปานกลาง
รวม	3.39	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อ 4 ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานเมื่อพบข้อบกพร่องหรือมีข้อเสนอแนะ ($\bar{x} = 3.44$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในงานปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.43$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 2 ท่านเสียสละเวลาพักผ่อนเมื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา ($\bar{x} = 3.32$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น	3.51	0.95	มาก
2. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะจากการอบรมสัมมนา	3.52	1.04	มาก
3. ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.48	1.07	ปานกลาง
รวม	3.50	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 2 ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะจากการอบรมสัมมนา ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.51$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3 ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.48$)

2.2 ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอนามัย

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอนามัย ภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.44	0.98	ปานกลาง
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.56	0.95	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.55	1.31	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.52	1.20	มาก
5. ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	3.49	1.05	ปานกลาง
6. ด้านเงินเดือน	3.39	0.43	ปานกลาง
รวม	3.49	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.56$) รองลงมาคือ ข้อ 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 3.55$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 6 ด้านเงินเดือน ($\bar{x} = 3.39$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	3.40	1.06	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.39	1.11	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	3.45	1.07	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	3.50	1.04	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.48	1.10	ปานกลาง
6. หน่วยงานของท่านจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.40	1.17	ปานกลาง
รวม	3.44	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 4 หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.50$) รองลงมาคือ ข้อ 5 หน่วยงานของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.48$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 2 หน่วยงานของท่านมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.39$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอ้อมัย ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมเสมอภาคในการปกครอง	3.68	1.05	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.59	0.97	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานหรือแก้ไข ปัญหา	3.53	1.03	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามความสามารถ	3.45	1.12	ปานกลาง
รวม	3.56	0.95	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมเสมอภาคในการปกครอง ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามความสามารถ ($\bar{X} = 3.45$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอ้อมัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานและส่วนตัวจาก ผู้บังคับบัญชา	3.76	3.95	มาก
2. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ปฏิบัติ	3.46	1.03	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร	3.45	0.97	ปานกลาง
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีกันดี	3.52	1.09	มาก
รวม	3.55	1.31	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 1 ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานและส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.76$) รองลงมาคือ ข้อ 4 บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีกันดี ($\bar{x} = 3.52$) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ข้อ 3 หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร ($\bar{x} = 3.45$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับของแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือวัสดุและสิ่งอำนวยความสะดวก	3.43	1.01	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.46	1.04	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.75	3.04	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีสภาพสังคมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.41	1.12	ปานกลาง
รวม	3.51	1.20	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 3 หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.75$) รองลงมาคือ ข้อ 2 หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.46$) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ข้อ 4 หน่วยงานของท่านมีสภาพสังคมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.41$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคง	3.44	1.11	ปานกลาง
2. ตำแหน่งของท่านมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	3.31	1.12	ปานกลาง
3. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ	3.46	1.04	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ	3.75	3.04	มาก
รวม	3.49	1.21	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 4 หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ ข้อ 3 ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.46$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 2 ตำแหน่งของท่านมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.31$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ตามปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. เงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะกับงานที่ปฏิบัติ	3.41	1.12	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน	3.44	1.11	ปานกลาง
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม	3.31	1.12	ปานกลาง
รวม	3.39	1.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.42$) รองลงมาคือ ข้อ 1 เงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3 ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.31$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน และ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.16 - 4.25

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ชาย	82	3.79	0.72	2.101*	0.012
	หญิง	32	3.36	1.06		
ด้านการยอมรับนับถือ	ชาย	82	3.59	0.73	2.633	0.132
	หญิง	32	3.16	0.89		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ชาย	82	3.59	0.73	1.504	0.962
	หญิง	32	3.19	0.93		
ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	82	3.46	0.95	1.184	0.826
	หญิง	32	3.22	0.95		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ชาย	82	3.63	0.89	2.259	0.384
	หญิง	32	3.19	1.03		
ด้านนโยบายและการบริหาร	ชาย	82	3.58	0.94	2.514	0.951
	หญิง	32	3.08	0.99		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ชาย	82	3.61	0.91	0.813	0.451
	หญิง	32	3.45	1.04		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ชาย	82	3.64	1.41	1.205	0.990
	หญิง	32	3.31	0.99		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	82	3.52	0.92	0.085	0.101
	หญิง	32	3.50	1.73		
ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	ชาย	82	3.51	0.94	0.252	0.081
	หญิง	32	3.45	1.74		
ด้านเงินเดือน	ชาย	82	3.45	1.01	1.134	0.484
	หญิง	32	3.21	1.14		
รวม	ชาย	82	3.57	0.80	1.598	0.304
	หญิง	32	3.28	0.99		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองคณบดี
บริหารส่วนต่าบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	21-30 ปี	32	3.79	0.66	0.656	0.581
	31-40 ปี	42	3.66	0.79		
	41-50 ปี	28	3.50	0.84		
	51 ปีขึ้นไป	12	3.78	1.38		
ด้านการยอมรับนับถือ	21-30 ปี	32	3.57	0.74	0.822	0.485
	31-40 ปี	42	3.52	0.79		
	41-50 ปี	28	3.30	0.73		
	51 ปีขึ้นไป	12	3.31	1.11		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	21-30 ปี	32	3.47	0.79	0.420	0.739
	31-40 ปี	42	3.46	0.82		
	41-50 ปี	28	3.25	0.99		
	51 ปีขึ้นไป	12	3.29	1.40		
ด้านความรับผิดชอบ	21-30 ปี	32	3.50	0.86	1.826	0.147
	31-40 ปี	42	3.55	0.87		
	41-50 ปี	28	3.22	0.92		
	51 ปีขึ้นไป	12	2.92	1.36		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	21-30 ปี	32	3.67	0.79	0.826	0.482
	31-40 ปี	42	3.49	0.92		
	41-50 ปี	28	3.48	0.88		
	51 ปีขึ้นไป	12	3.17	1.40		
ด้านนโยบายและการบริหาร	21-30 ปี	32	3.57	0.79	0.412	0.750
	31-4 ปี	42	3.37	1.01		
	41-50 ปี	28	3.48	0.83		
	51 ปีขึ้นไป	12	3.25	1.56		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	21-30 ปี	32	3.68	0.77	0.305	0.822
	31-4 ปี	42	3.57	0.86		
	41-50 ปี	28	3.46	1.09		
	51 ปีขึ้นไป	12	3.48	1.37		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	21-30 ปี	32	3.48	0.82	1.158	0.329
	31-4 ปี	42	3.54	0.78		
	41-50 ปี	28	3.37	1.00		
	51 ปีขึ้นไป	12	4.19	3.23		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	21-30 ปี	32	3.86	1.52	1.568	0.201
	31-4 ปี	42	3.50	0.92		
	41-5 ปี	28	3.29	0.97		
	51 ปีขึ้นไป	12	3.17	1.44		
ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	21-30 ปี	32	3.81	1.52	1.276	0.286
	31-40 ปี	42	3.47	0.96		
	41-5 ปี	28	3.28	0.97		
	5 ปีขึ้นไป	12	3.21	1.53		
ด้านเงินเดือน	21-30 ปี	32	3.59	0.85	0.828	0.481
	31-40 ปี	42	3.40	0.99		
	41-50 ปี	28	3.18	1.06		
	51 ปีขึ้นไป	12	3.28	1.60		
รวม	21-30 ปี	32	3.64	0.74	0.641	0.590
	31-40 ปี	42	3.50	0.79		
	41-50 ปี	28	3.35	0.84		
	51 ปีขึ้นไป	12	3.37	1.39		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 11 ด้าน ก็พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพ

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	โสด	51	3.67	0.75	1.317	0.272
	สมรส	39	3.83	0.62		
	หย่า	17	3.47	1.09		
	หม้าย	7	3.29	1.64		
ด้านการยอมรับนับถือ	โสด	51	3.48	0.86	0.378	0.772
	สมรส	39	3.53	0.58		
	หย่า	17	3.28	0.93		
	หม้าย	7	3.50	1.16		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	โสด	51	3.46	0.94	0.906	0.44
	สมรส	39	3.43	0.74		
	หย่า	17	3.06	1.08		
	หม้าย	7	3.53	1.29		
ด้านความรับผิดชอบ	โสด	51	3.45	0.95	1.977	0.12
	สมรส	39	3.55	0.76		
	หย่า	17	2.93	1.18		
	หม้าย	7	3.14	1.20		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	โสด	51	3.63	0.92	2.955*	0.04
	สมรส	39	3.63	0.74		
	หย่า	17	2.94	1.14		
	หม้าย	7	3.19	1.26		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	โสด	51	3.57	1.00	2.159	0.10
	สมรส	39	3.53	0.73		
	หย่า	17	2.95	1.18		
	หม้าย	7	3.11	1.21		
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	โสด	51	3.59	0.91	0.355	0.78
	สมรส	39	3.57	0.85		
	หย่า	17	3.35	1.21		
	หม้าย	7	3.71	1.14		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	โสด	51	3.49	0.93	1.129	0.34
	สมรส	39	3.82	1.75		
	หย่า	17	3.16	1.14		
	หม้าย	7	3.39	1.01		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	โสด	51	3.47	0.99	2.806	0.431
	สมรส	39	3.87	1.33		
	หย่า	17	2.94	1.18		
	หม้าย	7	3.21	1.29		
ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	โสด	51	3.46	1.02	2.297	0.721
	สมรส	39	3.82	1.35		
	หย่า	17	2.95	1.17		
	หม้าย	7	3.14	1.38		
ด้านเงินเดือน	โสด	51	3.41	1.04	2.163	0.101
	สมรส	39	3.61	0.81		
	หย่า	17	2.90	1.22		
	หม้าย	7	3.04	1.45		
รวม	โสด	51	3.52	0.86	0.641	0.590
	สมรส	39	3.66	0.66		
	หย่า	17	3.09	1.05		
	หม้าย	7	3.30	1.20		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ก็พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ					
	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า	หม้าย
		3.45	3.55	2.93	3.14
โสด	3.45	-	-0.10	0.52*	0.31
สมรส	3.55		-	0.62*	0.41
หย่า	2.93			-	-0.21
หม้าย	3.14				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรสถานภาพ โสดและสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ม.ต้น	53	3.53	0.97	0.830	0.509
	ม.ปลาย/ปวช.	37	3.37	0.80		
	ปวส/อนุปริญญา	13	3.82	0.72		
	ป.ตรี	7	3.95	0.36		
	สูงกว่า ป.ตรี	4	4.00	0.27		
ด้านการยอมรับนับถือ	ม.ต้น	53	3.40	0.86	0.407	0.803
	ม.ปลาย/ปวช.	37	3.49	0.73		
	ปวส/อนุปริญญา	13	3.52	0.94		
	ป.ตรี	7	3.79	0.53		
	สูงกว่า ป.ตรี	4	3.38	0.75		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ม.ต้น	53	3.39	1.04	0.347	0.846
	ม.ปลาย/ปวช.	37	3.43	0.78		
	ปวส/อนุปริญญา	13	3.29	0.98		
	ป.ตรี	7	3.68	0.40		
	สูงกว่า ป.ตรี	4	3.06	1.25		
ด้านความรับผิดชอบ	ม.ต้น	53	3.32	1.05	0.848	0.498
	ม.ปลาย/ปวช.	37	3.45	0.78		
	ปวส/อนุปริญญา	13	3.21	1.13		
	ป.ตรี	7	3.96	0.53		
	สูงกว่า ป.ตรี	4	3.31	1.21		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ม.ต้น	53	3.42	1.10	0.646	0.631
	ม.ปลาย/ปวช.	37	3.54	0.75		
	ปวส/อนุปริญญา	13	3.41	1.06		
	ป.ตรี	7	4.00	0.61		
	สูงกว่า ป.ตรี	4	3.67	0.47		
ด้านนโยบายและการบริหาร	ม.ต้น	53	3.38	1.04	1.282	0.28
	ม.ปลาย/ปวช.	37	3.59	0.77		
	ปวส/อนุปริญญา	13	3.48	1.33		
	ป.ตรี	7	3.88	0.20		
	สูงกว่า ป.ตรี	4	3.36	0.91		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ม.ต้น	53	3.47	1.12	0.317	0.87
	ม.ปลาย/ปวช.	37	3.68	0.66		
	ปวส/อนุปริญญา	13	3.50	1.15		
	ป.ตรี	7	3.67	0.60		
	สูงกว่า ป.ตรี	4	3.56	0.71		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ม.ต้น	53	3.41	1.03	0.734	0.57
	ม.ปลาย/ปวช.	37	3.50	0.74		
	ปวส/อนุปริญญา	13	4.05	3.02		
	ป.ตรี	7	3.82	0.59		
	สูงกว่า ป.ตรี	4	3.68	0.12		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ม.ต้น	53	3.36	1.06	0.746	0.56
	ม.ปลาย/ปวช.	37	3.69	1.45		
	ปวส/อนุปริญญา	13	3.38	1.26		
	ป.ตรี	7	4.00	0.25		
	สูงกว่า ป.ตรี	4	3.37	0.92		
ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	ม.ต้น	53	3.36	1.13	0.625	0.650
	ม.ปลาย/ปวช.	37	3.70	1.41		
	ปวส/อนุปริญญา	13	3.32	1.25		
	ป.ตรี	7	3.78	0.22		
	สูงกว่า ป.ตรี	4	3.25	1.17		
ด้านเงินเดือน	ม.ต้น	53	3.29	1.16	0.577	0.680
	ม.ปลาย/ปวช.	37	3.46	0.83		
	ปวส/อนุปริญญา	13	3.35	1.24		
	ป.ตรี	7	3.80	0.46		
	สูงกว่า ป.ตรี	4	3.16	1.45		
รวม	ม.ต้น	53	3.39	0.96	0.577	0.680
	ม.ปลาย/ปวช.	37	3.56	0.69		
	ปวส/อนุปริญญา	13	3.46	1.08		
	ป.ตรี	7	3.88	0.11		
	สูงกว่า ป.ตรี	4	3.41	0.80		

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 11 ด้าน ก็พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	น้อยกว่า 9,000 บาท	23	3.86	0.42	0.911	0.44
	9,000-14,000 บาท	80	3.59	0.97		
	14,001-19,000 บาท	7	3.90	0.32		
	19,001 บาทขึ้นไป	4	3.92	0.17		
ด้านการยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 9,000 บาท	23	3.54	0.66	0.603	0.61
	9,000-14,000 บาท	80	3.41	0.88		
	14,001-19,000 บาท	7	3.71	0.22		
	19,001 บาทขึ้นไป	4	3.75	0.20		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 9,000 บาท	23	3.53	0.62	0.594	0.62
	9,000-14,000 บาท	80	3.32	1.04		
	14,001-19,000 บาท	7	3.68	0.28		
	19,001 บาทขึ้นไป	4	3.56	0.24		
ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 9,000 บาท	23	3.65	0.60	2.011	0.12
	9,000-14,000 บาท	80	3.25	1.05		
	14,001-19,000 บาท	7	3.96	0.33		
	19,001 บาทขึ้นไป	4	3.50	0.84		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	น้อยกว่า 9,000 บาท	23	3.68	0.65	0.671	0.57
	9,000-14,000 บาท	80	3.42	1.06		
	14,001-19,000 บาท	7	3.71	0.23		
	19,001 บาทขึ้นไป	4	3.75	0.32		
ด้านนโยบายและการบริหาร	น้อยกว่า 9,000 บาท	23	3.43	0.66	0.280	0.839
	9,000-14,000 บาท	80	3.41	1.10		
	14,001-19,000 บาท	7	3.69	0.43		
	19,001 บาทขึ้นไป	4	3.71	0.08		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	น้อยกว่า 9,000 บาท	23	3.85	0.59	5.335*	0.002
	9,000-14,000 บาท	80	3.38	1.01		
	14,001-19,000 บาท	7	4.64	0.48		
	19,001 บาทขึ้นไป	4	3.75	0.20		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	น้อยกว่า 9,000 บาท	23	4.09	2.13	2.278	0.084
	9,000-14,000 บาท	80	3.34	1.01		
	14,001-19,000 บาท	7	3.89	0.57		
	19,001 บาทขึ้นไป	4	3.81	0.12		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	น้อยกว่า 9,000 บาท	23	3.78	0.52	0.694	0.558
	9,000-14,000 บาท	80	3.40	1.37		
	14,001-19,000 บาท	7	3.75	0.74		
	19,001 บาทขึ้นไป	4	3.75	0.50		
ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 9,000 บาท	23	3.75	0.48	1.895	0.135
	9,000-14,000 บาท	80	3.38	1.39		
	14,001-19,000 บาท	7	3.75	0.71		
	19,001 บาทขึ้นไป	4	3.69	0.47		
ด้านเงินเดือน	น้อยกว่า 9,000 บาท	23	3.78	0.41	1.730	0.165
	9,000-14,000 บาท	80	3.24	1.16		
	14,001-19,000 บาท	7	3.62	1.01		
	19,001 บาทขึ้นไป	4	3.67	0.47		
รวม	น้อยกว่า 9,000 บาท	23	3.72	0.47	1.524	0.212
	9,000-14,000 บาท	80	3.38	0.98		
	14,001-19,000 บาท	7	3.85	0.33		
	19,001 บาทขึ้นไป	4	3.71	0.27		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมไม่

แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ก็พบว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	น้อยกว่า	9,001-	14,001-	19,001 บาท
		9,000 บาท	14,000 บาท	19,000 บาท	ขึ้นไป
	\bar{X}	3.85	3.38	4.64	3.75
น้อยกว่า 9,000 บาท	3.85	-	0.47*	-0.79*	0.10
9,001-14,000 บาท	3.38		-	-1.27*	-0.38
14,001-19,000 บาท	4.64			-	0.89*
19,001 บาทขึ้นไป	3.75				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ น้อยกว่า 9,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 9,001-14,000 บาท แต่น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 14,001-19,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้ 9,001-14,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 14,001-19,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 14,001-19,000 บาทมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 19,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอาชีพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อาชีพ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ข้าราชการ	6	3.39	1.18	0.626	0.54
	พนักงานจ้าง	32	3.78	0.60		
	ตามภารกิจ					
	พนักงานจ้าง	76	3.65	0.91		
	เหมาบริการ					
ด้านการยอมรับนับถือ	ข้าราชการ	6	3.38	1.18	0.888	0.42
	พนักงานจ้าง	32	3.63	0.71		
	ตามภารกิจ					
	พนักงานจ้าง	76	3.40	0.80		
	เหมาบริการ					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ข้าราชการ	6	3.17	1.21	0.417	0.66
	พนักงานจ้าง	32	3.50	0.84		
	ตามภารกิจ					
	พนักงานจ้าง	76	3.37	0.94		
	เหมาบริการ					
ด้านความรับผิดชอบ	ข้าราชการ	6	3.33	1.22	0.082	0.92
	พนักงานจ้าง	32	3.44	0.95		
	ตามภารกิจ					
	พนักงานจ้าง	76	3.37	0.95		
	เหมาบริการ					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ข้าราชการ	6	3.33	1.30	0.480	0.62
	พนักงานจ้าง	32	3.64	0.95		
	ตามภารกิจ					
	พนักงานจ้าง	76	3.46	0.92		
	เหมาบริการ					
ด้านนโยบายและการบริหาร	ข้าราชการ	6	3.16	1.22	0.672	0.513
	พนักงานจ้าง	32	3.58	1.09		
	ตามภารกิจ					
	พนักงานจ้าง	76	3.39	0.91		
	เหมาบริการ					

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	อาชีพ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ข้าราชการ	6	3.45	1.24	0.309	0.735
	พนักงานจ้าง	32	3.67	0.91		
	ตามภารกิจ					
	พนักงานจ้าง	76	3.52	0.11		
	เหมาบริการ					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ข้าราชการ	6	3.20	1.15	0.319	0.727
	พนักงานจ้าง	32	3.47	0.77		
	ตามภารกิจ					
	พนักงานจ้าง	76	3.60	1.49		
	เหมาบริการ					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ข้าราชการ	6	3.25	1.15	0.187	0.830
	พนักงานจ้าง	32	3.48	0.99		
	ตามภารกิจ					
	พนักงานจ้าง	76	3.55	1.28		
	เหมาบริการ					
ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	ข้าราชการ	6	3.20	1.13	0.282	0.755
	พนักงานจ้าง	32	3.42	0.96		
	ตามภารกิจ					
	พนักงานจ้าง	76	3.54	1.31		
	เหมาบริการ					
ด้านเงินเดือน	ข้าราชการ	6	3.22	1.14	0.111	0.895
	พนักงานจ้าง	32	3.35	1.03		
	ตามภารกิจ					
	พนักงานจ้าง	76	3.41	1.05		
	เหมาบริการ					
รวม	ข้าราชการ	6	3.28	1.16	0.237	0.790
	พนักงานจ้าง	32	3.54	0.76		
	ตามภารกิจ					
	พนักงานจ้าง	76	3.48	0.89		
	เหมาบริการ					

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรรองค้การบริหารส่วนต่าบลวังโรงใหญ่ อำเภอสี่คิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองค้การบริหารส่วนต่าบลวังโรงใหญ่ อำเภอสี่คิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 11 ด้าน ก็พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองค้การบริหารส่วนต่าบลวังโรงใหญ่ อำเภอสี่คิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	น้อยกว่า 6 ปี	30	3.82	0.69	1.152	0.331
	6-10 ปี	40	3.70	0.78		
	11-15 ปี	16	3.75	0.82		
	16-20 ปี	28	3.43	1.06		
ด้านการยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 6 ปี	30	3.69	0.77	2.658	0.052
	6-10 ปี	40	3.51	0.69		
	11-15 ปี	16	3.53	0.70		
	16-20 ปี	28	3.12	0.96		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 6 ปี	30	3.63	0.73	2.120	0.102
	6-10 ปี	40	3.45	0.79		
	11-15 ปี	16	3.42	0.88		
	16-20 ปี	28	3.04	1.21		
ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 6 ปี	30	3.66	0.82	2.771*	0.045
	6-10 ปี	40	3.44	0.85		
	11-15 ปี	16	3.48	0.84		
	16-20 ปี	28	2.97	1.18		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	น้อยกว่า 6 ปี	30	3.83	0.73	2.099	0.104
	6-10 ปี	40	3.37	0.91		
	11-15 ปี	16	3.60	0.72		
	16-20 ปี	28	3.29	1.22		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	น้อยกว่า 6 ปี	30	3.72	0.75	1.522	0.213
	6-10 ปี	40	3.35	0.91		
	11-15 ปี	16	3.51	0.94		
	16-20 ปี	28	3.21	1.23		
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	น้อยกว่า 6 ปี	30	3.90	0.85	2.602	0.056
	6-10 ปี	40	3.51	0.73		
	11-15 ปี	16	3.62	0.89		
	16-20 ปี	28	3.22	1.24		
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	น้อยกว่า 6 ปี	30	3.77	0.82	1.822	0.147
	6-10 ปี	40	3.35	0.71		
	11-15 ปี	16	4.06	2.68		
	16-20 ปี	28	3.29	1.15		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	น้อยกว่า 6 ปี	30	3.75	0.81	1.475	0.225
	6-10 ปี	40	3.62	1.45		
	11-15 ปี	16	3.46	1.04		
	16-20 ปี	28	3.13	1.17		
ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 6 ปี	30	3.69	0.85	1.520	0.213
	6-10 ปี	40	3.61	1.42		
	11-15 ปี	16	3.51	1.04		
	16-20 ปี	28	3.08	1.24		
ด้านเงินเดือน	น้อยกว่า 6 ปี	30	3.61	0.91	2.011	0.117
	6-10 ปี	40	3.43	0.85		
	11-15 ปี	16	3.54	1.11		
	16-20 ปี	28	2.98	1.30		
รวม	น้อยกว่า 6 ปี	30	3.52	0.86	0.641	0.590
	6-10 ปี	40	3.66	0.66		
	11-15 ปี	16	3.09	1.05		
	16-20 ปี	28	3.30	1.20		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ก็พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 6 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี
	\bar{X}	3.66	3.44	3.48	2.97
น้อยกว่า 6ปี	3.66	-	0.22	0.18	0.69*
6-10ปี	3.44		-	-0.04	0.47*
11-15ปี	3.48			-	0.51*
16-20ปี	2.97				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอรายละเอียดในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

1.1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 160 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ดังนี้

1) กำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามหลักของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 114 คน

2) วิธีการเลือกตัวอย่าง (Sampling Method) โดยคำนวณหาสัดส่วนของขนาดตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม จำแนกตาม อาชีพปัจจุบันของพนักงานจำนวน 5 ระดับอาชีพ

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล มีจำนวน 7 ข้อประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยก้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือน

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 114 คนและได้รับคืนมา 114 ฉบับ

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยใช้ค่าสถิติ F – test

1.3 ผลการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปผลได้ ดังนี้

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 71.93 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 อายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.07 มีระดับการศึกษา ม.ต้น จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 46.49 มีสถานภาพโสด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 44.74 รายได้เฉลี่ยส่วนใหญ่มีช่วงเงินเดือน 9,001 - 14,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 70.18 อาชีพส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล 6 – 10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.09

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.49 โดยปัจจัยก้ำจุน (ค่าเฉลี่ย 3.49) อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยจูงใจ (ค่าเฉลี่ย 3.48) อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า บุคลากร

มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ รองลงมาเป็นระดับปานกลางคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุน พบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับมากที่สุดคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาเป็นระดับปานกลางคือ ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนตามลำดับ โดยแสดงรายละเอียดในรายด้าน ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน

2) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในท้องที่

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานในพื้นที่ของท่านส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานในหน้าที่ของท่านท้าทายความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ งานในหน้าที่ของท่านมีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่า

4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานเมื่อพบข้อบกพร่องหรือมีข้อเสนอแนะ รองลงมาคือ ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในงานปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านเสียสละเวลาพักผ่อนเมื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะจากการอบรมสัมมนา รองลงมาคือท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

6) ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ

7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมเสมอภาคในการปกครอง รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามความสามารถ

8) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานและส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีกันดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร

9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีสภาพสังคมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

10) ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน รองลงมาคือ เงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะกับงานที่ปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม

11) ด้านเงินเดือน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งของท่านมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

1.3.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1) จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 11 ด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 11 ด้าน ก็พบว่าไม่แตกต่างกัน

3) จำแนกตามสถานภาพ พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ก็พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 11 ด้าน ก็พบว่าไม่แตกต่างกัน

5) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ก็พบว่าบุคลากรที่มีรายได้

เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) จำแนกตามอาชีพ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 11 ด้าน ก็พบว่าไม่แตกต่างกัน

7) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ก็พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการศึกษาที่ได้ตั้งไว้และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภิญญา กาลสังข์ (2553: บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ ในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรู้ดีกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ด้านความรู้ดีกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพข้าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ดีกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในงาน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของ

แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยบุญส่ง สุระทศ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมสีมาธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมสีมาธานี จังหวัดนครราชสีมา มีระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีระดับการจูงใจสูงที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญเติบโตตามลำดับและ 2) พนักงานโรงแรมสีมาธานี จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้แตกต่างกัน ระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาและอายุการทำงานแตกต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา กาลสังข์ (2553: บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตประเวศ ในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ประกอบไปด้วย ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรู้รู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพข้าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้รู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในงาน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน

(2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยบุญส่งสุระทศ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมสีมาธานี จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมสีมาธานี จังหวัดนครราชสีมา มีระดับการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีระดับการจูงใจสูงที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเจริญเติบโตตามลำดับและ 2) พนักงานโรงแรมสีมาธานี จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้แตกต่างกัน ระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาและอายุการทำงานแตกต่างกันมีระดับการจูงใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

2.2.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุต่างกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานนั้น เป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นตลอดเวลา และไม่เลือกว่าจะต้องเป็นช่วงอายุเท่าไร การที่บุคคลมีอายุมากขึ้นย่อมหมายถึงมีประสบการณ์ในด้านต่างๆ มากขึ้นด้วย สามารถเป็นที่ปรึกษาในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวได้ ตลอดจนวุฒิภาวะในการคิด วิเคราะห์ และการตัดสินใจย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามอายุที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงพร สว่างศรี (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-44 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่งงานแล้ว มีชั้นยศระดับชั้นประทวน มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี และมีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ อายุราชการ และเงินเดือน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญ

2.2.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพื้นฐานด้านการศึกษากลุ่มประชากรที่ศึกษามีความแตกต่างกันไม่มากนักและปัจจุบันทุกคนเห็นว่าสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตลักษณะและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในสังคมปรับเปลี่ยนไป จะเห็นได้ว่ามีสถานศึกษาหลายๆ แห่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียน สามารถสมัครเข้ารับการศึกษาได้โดยไม่จำกัดด้านความรู้พื้นฐานมากนักอาจใช้ประสบการณ์ทางสังคม เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอาชีพมาประกอบเมื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่แล้ว จะมีสถานภาพไม่แตกต่างกันมากนัก มีศักดิ์และสิทธิเท่าเทียมกัน พื้นฐานทางการศึกษาจึงมิได้เป็นตัวแบ่งแยกความสามัคคี โอกาสในด้านการตัดสินใจของทุกคนมีเท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญช่วย ชิดขันธ์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ” ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานด้านต่างๆ บุคลากรมีความพึงพอใจมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับคือ การได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความมั่นคง ส่วนในด้านอื่นๆ อีก 11 ด้าน บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ประจำต่อเดือน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน คือ วุฒิการศึกษา รายได้ประจำต่อเดือน ส่วนตัวแปรอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นไม่แตกต่าง

2.2.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนวพร ชูเปี้ยตั้ง (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท มาสเทอรี่ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน

บริษัท มาสเตอร์ จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรู้สึกรู้ว่าได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน หน่วยงานยังมีสวัสดิการอื่นๆ เช่น อาหารกลางวัน น้ำดื่ม ค่าน้ำมันรถ ให้กับเจ้าหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เหมาะสม ย่อมส่งผลให้บุคลากรอยากทำงาน ยิ่งทุ่มเททำงานให้ มีประสิทธิภาพมากก็จะได้ค่าตอบแทนที่มากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนวพร ชูเปี้ยแต่ง (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท มาสเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท มาสเตอร์ จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงาน อาจเป็นเพราะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพและรู้สึกรู้ว่างานที่ทำนั้นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ งานแต่ละงานนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง ทำให้คนต้องขวนขวายหาความรู้ และทำใจให้รักงานมากกว่าชอบงาน สอดคล้องกับการศึกษาของอนันตศักดิ์ ศรีเปราะยะ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้า ลิสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับต่ำ ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ตัวแปรภูมิหลังของพนักงาน ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน คือ เพศ สถานภาพสมรส ความสุขในชีวิตครอบครัว ส่วนตัวแปรภูมิหลังของพนักงาน ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน คือ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีในการทำงาน และตำแหน่งระดับชั้นของงาน

2.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา วิเชียรชม (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อผลการวิจัยพบว่า มีความพอใจเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้คือ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านงานปฏิบัติการศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการและขัดแย้งกับงานวิจัยของ บุญช่วย ชิดยัง (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง สังกัด กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานด้านต่างๆ บุคลากรมีความพึงพอใจมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับคือ การได้รับความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความมั่นคง ส่วนในด้านอื่นๆ อีก 11 ด้าน บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ประจำต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน คือ วุฒิการศึกษา รายได้ประจำต่อเดือน ส่วนตัวแปรอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นไม่แตกต่าง

2.2.7 ด้านการปกครองการบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1971: 279-283 อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี, 2544: 6) ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า การบังคับบัญชา (Supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ สำหรับการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน และลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

2.2.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุ สิงหาราช (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการเล่นกีฬาฟุตบอลของนักกีฬาทีมสโมสรฟุตบอลเชียงราย ยูไนเต็ด การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการเล่นกีฬาฟุตบอลของนักกีฬา ทีมสโมสรฟุตบอลเชียงราย ยูไนเต็ด และปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการเล่นกีฬาฟุตบอลของนักกีฬา ทีมสโมสรฟุตบอลเชียงราย ยูไนเต็ด ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ระดับแรงจูงใจในการเล่นกีฬาฟุตบอล อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนในทีม (ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการลงแข่งขัน) ด้านความมั่นคง ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการเล่นกีฬาฟุตบอล พบว่าไม่มีความสัมพันธ์

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของฆนิษฐา วิเศษสาทร และมุกดา ศรียงค์ (2535: 204) กล่าวว่าแรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ แรงจูงใจนี้มักเกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่น ที่มีต่อบุคคลนั้น แรงจูงใจทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา ได้แก่ 1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ 2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตน ให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรัก จากบุคคลอื่นและต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคนอื่นๆ 3. แรงจูงใจต่อความนับถือตัวเอง เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง มีชื่อเสียงเกียรติยศในสังคม และนำมาซึ่งความนับถือตนเอง

2.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เนตรณัฐ ประยูรคารา ได้ทำการศึกษา เรื่อง “ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมจัดอยู่ในลำดับสูงสุดคือข้าราชการสายอาจารย์ และลำดับต่ำสุดคือลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน บุคลากรในสังกัดที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมจัดอยู่ในลำดับสูงสุด คือบุคลากรในสังกัดคณะภาษาและการสื่อสาร สำนักวิจัย คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ และลำดับต่ำสุดคือบุคลากรในสังกัดคณะบริหารธุรกิจ สำหรับประเด็นที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูงสุดเป็นลำดับ 1 คือ ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของ สพบ. ซึ่งบุคลากรในสังกัดที่มีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของ สพบ. จัดอยู่ในลำดับสูงสุดคือบุคลากร สังกัดคณะสถิติประยุกต์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ และในลำดับต่ำสุดคือบุคลากรในสังกัดคณะบริหารธุรกิจ สำหรับปัญหา/ข้อเสนอแนะจากบุคลากรมี 6 ประการ เกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลือกตั้งผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ข้อมูลข่าวสาร และมาตรการการออกกำลังกาย

2.2.10 ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณิชชัย บุญมาก (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงในการทำงานสูงสุด รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลกับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน คือ ตำแหน่ง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลกับความ พึงพอใจในงานแตกต่างกัน คือ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับ

การศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ ระยะเวลาการทำงานในกองบังคับการปกครอง ภูมิลำเนาเดิม และ ความรู้ความเข้าใจในงานกองบังคับการปกครอง

2.2.11 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ชัดแย้งกับงานวิจัยของ นภาพร ไทยรุ่งโรจน์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายยา กรณีศึกษา บริษัท ไบโอจีนีเทค จำกัด โดยศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายยา และทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายยาประเภทเซลล์แมนและดีเทลแมน พนักงานขายที่มีระยะเวลาการทำงานนานกว่า 3 ปี และน้อยกว่า 3 ปี ตลอดจนพนักงานขายยาที่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี และอายุ 30 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการเป็นแนวทางในการสร้างเสริม แรงจูงใจอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของ บริษัท ผลการวิจัยพบว่า พนักงานขายยา บริษัท ไบโอจีนีเทค จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง และผลการวิจัยพบว่ามีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสำเร็จสูงสุดจากปัจจัยพึงพอใจ ในการทำงานที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น 11 ปัจจัย ส่วนปัจจัยที่พนักงานขายยามีความพึงพอใจต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการค่าตอบแทน พนักงานขายที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีแรงจูงใจในการทำงานสูง กว่าพนักงานขายที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษารังนี้ไปใช้

3.1.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการปฏิบัติงานในทุกด้านของทุกปัจจัยที่ศึกษา ผู้บริหารและ ผู้บังคับบัญชา สามารถบริหารงานราชการได้โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรของ องค์กรอย่างสม่ำเสมอ

3.1.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการปฏิบัติงานระดับความสำคัญมากทั้ง 5 ด้าน สอดคล้องกับ ทฤษฎีที่กล่าวถึง ผู้บริหารสามารถที่จะนำข้อได้เปรียบขององค์กรมาประยุกต์ใช้กับบุคลากรของ องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

3.1.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามเพศในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในงานมีความคิดเห็นต่อ

ระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ผู้บริหารควรเลือกงานให้เหมาะสมตามเพศของบุคลากรเพื่อประโยชน์อันสูงสุดขององค์กรต่อไป

3.1.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ผู้บริหารควรเลือกงานให้เหมาะสมตามอายุของบุคลากรในองค์กร

3.1.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ผู้บริหารควรเลือกงานให้เหมาะสมตามระดับการศึกษาของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

3.1.6 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุงานใน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ผู้บริหารควรเลือกงานให้เหมาะสมตามอายุงานที่ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ของบุคลากรเพื่อลดความผิดพลาดในงานที่ต้องการความถูกต้องสูงเพื่อจะเป็นประโยชน์อันสูงสุดขององค์กร

3.1.7 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนการทำงานในด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นลำดับแรกของการศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ผู้บริหารสามารถนำหลักการบริหารงานบุคคลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.1.8 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยจูงใจที่ค้ำจุนในการทำงานจำแนกตามอายุในหัวข้อด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาวะแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจแตกต่างกันผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการให้เหมาะสมกับช่วงอายุของบุคลากรในองค์กร

3.1.9 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยที่ค้ำจุนในการทำงานจำแนกตามเพศในด้านนโยบายและการบริหารและในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนด้านความสามัคคีและด้านนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน

3.1.10 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยที่ค้ำจุนในการทำงานจำแนกตามอายุการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในหัวข้อ

ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและด้านรายได้ต่อเนื่อง ภายในหน่วยงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนด้านนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การจัดให้มีการแข่งขันกีฬาขึ้นภายในหน่วยงาน เชิญชวนให้บุคลากรภายในองค์กรปรับปรุงภูมิทัศน์ในการทำงานอยู่เสมอเพื่อเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและน่าทำงานภายในองค์กร ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการให้กับพนักงานให้ได้รับอย่างเหมาะสมมีการประเมินการทำงานมีเพื่อพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้นให้เป็นที่ไปอย่างเหมาะสมรวมถึงมีการเลื่อนเงินเดือนตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามตำแหน่งตามงานที่ปฏิบัติอย่างเสมอภาคเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีความมั่นคงในงานที่ตนเองปฏิบัติและก็จะเกิดการรักและภักดีต่อองค์กรตามมาด้วย

3.1.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยที่ค้ำจุนในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาในหัวข้อด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและด้านรายได้ต่อเนื่อง ภายในหน่วยงานมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนด้านนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การจัดให้มีการแข่งขันกีฬาขึ้นภายในหน่วยงาน เชิญชวนให้บุคลากรภายในองค์กรปรับปรุงภูมิทัศน์ในการทำงานอยู่เสมอเพื่อเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและน่าทำงานภายในองค์กร ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการให้กับพนักงานให้ได้รับอย่างเหมาะสมมีการประเมินการทำงานมีเพื่อพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้นให้เป็นที่ไปอย่างเหมาะสมรวมถึงมีการเลื่อนเงินเดือนตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามตำแหน่งตามงานที่ปฏิบัติอย่างเสมอภาคเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีความมั่นคงในงานที่ตนเองปฏิบัติและก็จะเกิดการรักและภักดีต่อองค์กรตามมาด้วย

3.1.12 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยที่ค้ำจุนในการทำงานจำแนกตามอายุงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านรายได้ต่อเนื่องภายในหน่วยงานมีการประเมินการทำงานมีเพื่อพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้นให้เป็นที่ไปอย่างเหมาะสมรวมถึงมีการเลื่อนเงินเดือนตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามตำแหน่งตามงานที่ปฏิบัติอย่างเสมอภาคเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีความมั่นคงในงานที่ตนเองปฏิบัติ

3.1.13 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยที่ค้ำจุนในการทำงานจำแนกตามสถานภาพ ในหัวข้อด้านความมั่นคงในงานและด้านรายได้ต่อเนื่องภายในหน่วยงานผู้บริหารมีการประเมินการทำงานมีเพื่อพิจารณาในการ

เลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้นให้เป็นไปอย่างเหมาะสมรวมถึงมีการเลื่อนเงินขึ้นเดือนตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามตำแหน่งงานตามงานที่ปฏิบัติอย่างเสมอภาคเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีความมั่นคงในงานที่ตนเองปฏิบัติ องค์กรควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เช่น จัดกิจกรรมด้านนันทนาการภายในองค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่ม เพื่อช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาในเรื่อง ปัจจัยเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพิ่ม ซึ่งผลของการศึกษาจะสามารถนำมากำหนดแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

3.2.3 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรบริหารส่วนตำบล ที่มีขนาดเดียวกัน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาปัจจัยด้านต่างๆที่มีระดับต่ำหรือปานกลางให้มีระดับมากหรือมากที่สุดเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา (2552) *การวิเคราะห์สถิติ : สำหรับการบริหารและการวิจัย* พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กวี เข้มกลีบ (2550) *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จากัด*
ใน *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*
หน้า 67-78 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- ขวัญจิรา ทองนา (2554) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย
นาฏศิลป์ กรมศิลปากร” *ปริญญานิพนธ์ กศม. (การอุดมศึกษา)* กรุงเทพมหานคร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- จตุมา เอี่ยมเสถียร (2550) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2” *วิทยานิพนธ์*
ค.ม. (การบริหารการศึกษา) นครศรีธรรมราช ศูนย์วิทยบริการและบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ถ่ายเอกสาร
- เจียมจิตร ศรีฟ้า (2554) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วย
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร”
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร 78
- จรัญพร สุขแสวง (2550) “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายประกันบริษัท
ไทยประกันชีวิต จำกัด สาขารัตนวิเบศร์” *ภาคินพนธ์*
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ชุตติมา ชวนะเวสสกุล (2551) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทัศนศึกษาบริษัท เจ็บเช่น
แอนด์ เจ็บเช่น บิสซิเนส เซอร์วิส เซส (ที) จำกัด” *สารนิพนธ์ บธ.ม(วิทยาการจัดการ)*
กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ปิยะนุช นรินทร์ (2545) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กรุงศรีอยุธยา (มหาชน)
เขต 17 จังหวัดมหาสารคาม” *มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*
- วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ (2551) “แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุข” *วารสารศึกษาศาสตร์ 19, 2 (กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม) : 59-74*

วนิดา เกิดศิริ (2552) “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนาคารนครหลวงไทย

จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” ภาคนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ (2551) “แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุข” วารสารศึกษาศาสตร์ 19, 2 (กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม) : 59-74

ศิริพร จันทศรี (2550) “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัด
สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้
ความสามารถ ของตนเองแตกต่างกัน” ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.

(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร

สมยศ นาวิการ (2551) *การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ* กรุงเทพมหานคร บรรณาธิการศักดิ์
เอกชัย อภิศักดิ์กุล, ดร. และทรงสนะ บุญขวัญ, ดร. (2551) *การจัดการเชิงกลยุทธ์* พิมพ์ครั้งที่ 5
กรุงเทพมหานคร เจเอสที พับบลิชซิ่ง

สำฤทธิ์ อินทะสร (2553) “การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการ
นายทหารชั้นประทวนของกองทัพนอຍที่ 3”

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์* พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2542

สำฤทธิ์ อินทะสร (2553) “การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการ
นายทหารชั้นประทวนของกองทัพนอຍที่ 3”

สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) “แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย”

การศึกษาอิสระ ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อรวรรณ จันทร์ชื่น (2550) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
สวนสนุก ครีมเวิลด์” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

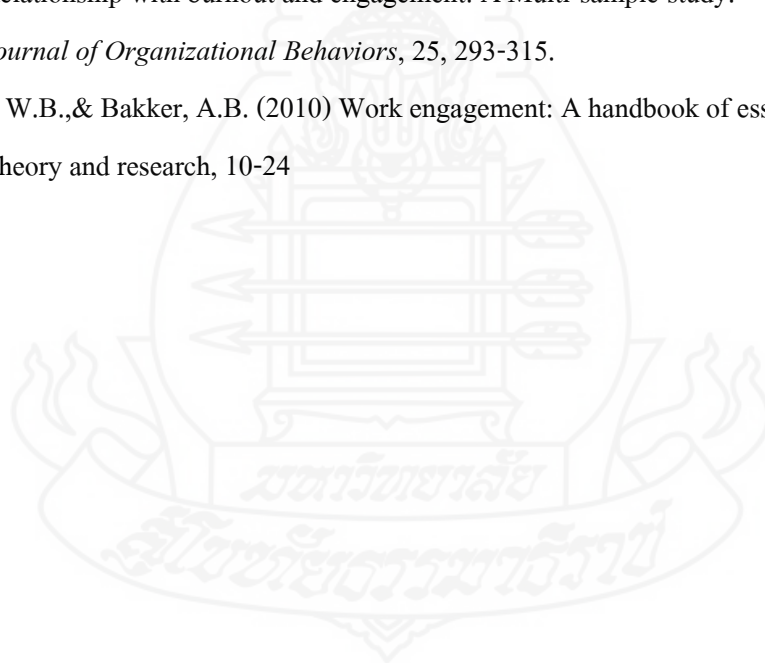
อริศรา จารุสายันต์ (2551) “ปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในโรงงานเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Sak, A.M. (2009) Antecedents and consequences of employee engagement.

Journal of Managerial Psychology, 27, 600-619

- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010) Work engagement: A handbook of essential Theory and research, 10-24.
- Herzberg, Frederic (2009) *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons, Inc
- Hrebiniak, Lawrence G. & Alutto, Joseph A. (2012) *Personal and Role-related Factor in the Development of Organization Commitment*. Administrative Science Quarterly.
- Iverson, Kathleen M. (2001) *Managing Human Resources in the Hospital Industry: An Experiential Approach*. New York: Prentice Hall.
- Kahn, W.A. (2008), "To be full there: psychological presence at work" *Human Relations*, 45, 321-49.
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 345-349
- Korpi, Walter (2009) *The working class in welfare capitalism*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Likert Rensis (2007) The Method of Constructing and Attitude Scale " *Attitude Theory and Measurement* " Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son
- Loudon, David and Bitta, Albert. (2008) *Consumer Behavior : Concepts and Applications*. 3rd. ed. New York : McGraw Hill.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2010) Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslow, A.H. 2010. *Motivation and Personality*. 2th Ed. New York: Harper & Row, Publishers, Inc.
- Mondy, R. Wayne, Arthur, Sharplin and Shane, R. Premeaux. (2010) *Management And Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Morrow, P.C. (2009) Concept redundancy in organizational research: The case of Work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 468-500
- Randall, D.M., & Cote, J.A. (2011) Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupation*, 18, 194-212

- Robbins, Stephen P. (2010) *Management*. 4th ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall, International.
- Rothbard, N.C. (2011) Enriching or depleting. The dynamics of engaging in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Ryan, R.M.& Deci, E.L. (2011) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychological Association*, 55.(1), 68-78.
- Sak, A.M. (2009) Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 600-619
- Schaufeli, W.B.,& Bakker, A.B. (2009) Utrecht Work Engagement Scale. *Occupational Health Psychology Unit*, Utrecht University.
- Schaufeli, W.B.,& Bakker, A.B. (2009) Job demands, job resources and their Relationship with burnout and engagement: A Multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviors*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B.,& Bakker, A.B. (2010) Work engagement: A handbook of essential Theory and research, 10-24





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

6. เงินเดือน

1. () ไม่เกิน 9,000 บาท
 2. () 9,000 - 14,000 บาท
 3. () 14,001 - 19,000 บาท
 4. () 19,001 บาทขึ้นไป

7. อาชีพ

1. () พนักงานส่วนตำบล
 2. () ข้าราชการ
 3. () พนักงานจ้างตามภารกิจ
 4. () พนักงานจ้างทั่วไป
 5. () พนักงานจ้างเหมาบริการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอเสีจิว จังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง ท่านคิดว่าสิ่งต่อไปนี้เป็แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสำเร็จของงาน					
1	ท่านปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย					
2	ท่านปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา					
3	ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน					
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
4	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
6	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในท้องถิ่น					
7	ท่านได้รับความชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ					
	ด้านลักษณะของงาน					
8	งานในพื้นที่ของท่านส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
9	งานในหน้าที่ของท่านท้าทายความรู้ความสามารถ					
10	งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่า					
11	งานในหน้าที่ของท่านมีความน่าสนใจ					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความรับผิดชอบ					
12	ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน					
13	ท่านเสียสละเวลาพักผ่อนเมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลา					
14	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
15	ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงเมื่อพบข้อบกพร่อง					
	ด้านความก้าวหน้า					
16	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น					
17	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะจากการอบรมสัมมนา ฯลฯ					
18	ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
	ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย					
	ด้านนโยบายและการบริหาร					
19	หน่วยงานของท่านมีการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้					
20	หน่วยงานของท่านมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ					
21	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ					
22	หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน					
23	หน่วยงานของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ					
24	หน่วยงานของท่านจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
	ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
25	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง					
26	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
27	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหา					
28	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
29	ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานและส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ					
30	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ปฏิบัติ					
31	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร					
32	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคี					
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
33	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
34	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
35	หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
36	หน่วยงานของท่านมีสภาพสังคมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
	ด้านความมั่นคงในงาน					
37	ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคง					
38	ตำแหน่งของท่านมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง					
39	ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ					
40	หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ					
	ด้านเงินเดือน					
41	เงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
42	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
43	ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม					



ภาคผนวก ข

ตารางแสดงผลคะแนนหาค่าความเที่ยงตรง (IOC)

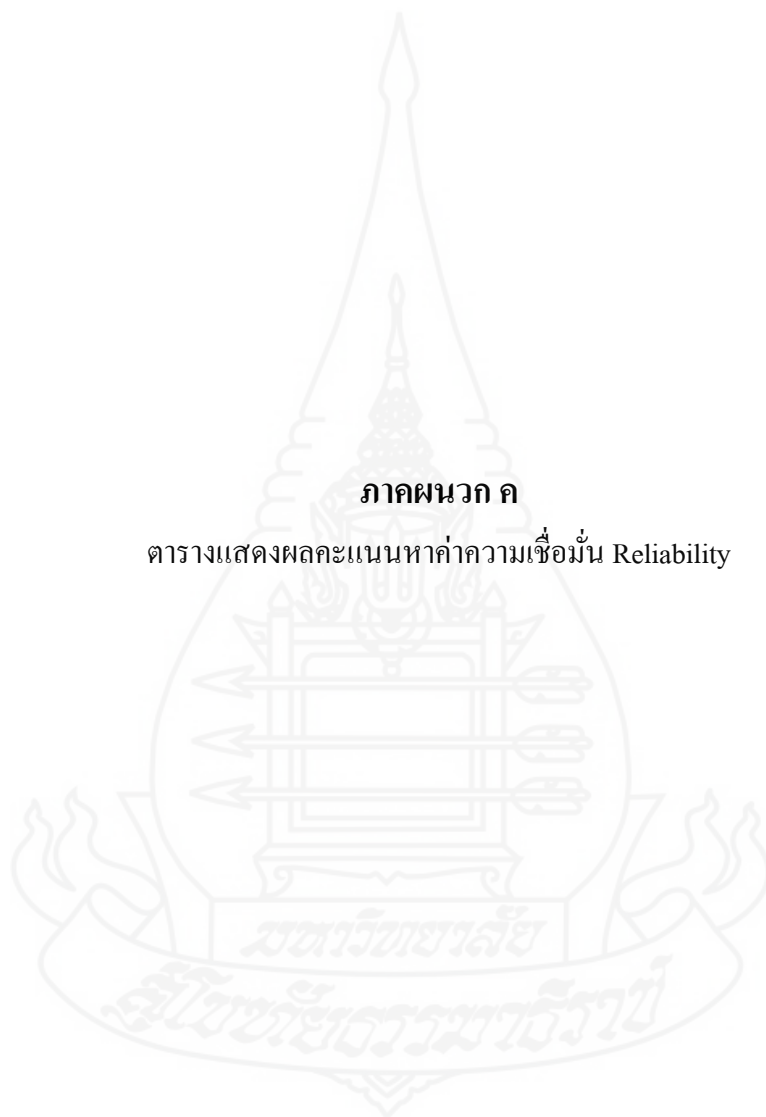
ตารางแสดงผลคะแนนหาค่าความเที่ยงตรง (IOC)

ปัจจัยจุดใจในการ ปฏิบัติงาน (43ข้อ)	ระดับคะแนนค่าความเที่ยง				ค่าเฉลี่ย
	ท่านที่1	ท่านที่2	ท่านที่3	รวม	
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	3	1
5	1	1	1	3	1
6	0	1	1	2	0.66
7	1	1	1	3	1
8	1	1	1	3	1
9	1	1	1	3	1
10	1	1	1	3	1
11	1	1	1	3	1
12	1	1	1	3	1
13	1	1	1	3	1
14	1	1	1	3	1
15	1	1	1	3	1
16	1	1	1	3	1
17	1	1	1	3	1
18	1	1	1	3	1
19	1	1	1	3	1
20	1	1	1	3	1
21	1	1	1	3	1
22	1	1	1	3	1
23	1	1	1	3	1
24	1	1	1	3	1
25	1	1	0	3	0.66
26	1	1	1	3	1
27	1	1	1	3	1
28	1	1	1	3	1
29	1	1	1	3	1
30	1	1	1	3	1
31	1	1	1	3	1
32	1	1	1	3	1
33	1	1	1	3	1
34	1	1	1	3	1
35	1	1	1	3	1
36	1	1	1	3	1
37	1	1	1	3	1
38	1	0	1	2	0.66
39	1	1	1	3	1
40	1	1	1	3	1
41	1	1	1	3	1
42	1	1	1	3	1
43	1	1	1	3	1

ผลเฉลี่ยคะแนนรวมของทั้ง 3 ท่านได้เท่ากับ .974

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงผลคะแนนหาค่าความเชื่อมั่น Reliability



Reliability
Scale: ALL VARIABLES
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	50

Reliability
Scale: ALL VARIABLES
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	50

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสุกัญญา พรमतอง
วัน เดือน ปีเกิด	26 กันยายน 2525
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจ (การบัญชี) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2549 ปริญญาตรี หลักสูตร การบัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2551
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชี

