แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

WORKING MOTIVATION OF PERSONNEL IN CHUMPHON BURI DISTRICT OF SURIN PROVINCE

พระประยุทธ อริยวํโส (สนใจ)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

พระประยุทธ อริยวํโส (สนใจ)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๒

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

Working Motivation of Personnel in Chumphon Buri District of Surin Province

Phraprayuth Ariyavaṁso (sonjai)

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2019

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ เรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์" เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ ..... ประธานกรรมการ
(ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หนั่นมี)

..... กรรมการ
(รศ. ว่าที่ พ.ต. ดร.สวัสดิ์ ธิรัฏฐิติกาล)

..... กรรมการ
(รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์)

..... กรรมการ
(รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์ ประธานกรรมการ
รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย .....
(พระประยุทธ อริยวโส)

ชื่อสารนิพนธ์ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ผู้วิจัย : พระประยุทธ อริยวํโส (สนใจ)

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

: ผศ. ดร.อนุวัต กระสังข์, พธ.บ. (พระพุทธศาสนา), พธ.ม. (พระพุทธศาสนา), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

: รศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, พธ.บ. (การบริหารรัฐกิจ), ศศ.ม. (การจัดการการพัฒนาสังคม), รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

วันสำเร็จการศึกษา : ๔ มีนาคม ๒๕๖๓

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ๒. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๘๙ จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๑๕๔ คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทั้งหมดได้ ๑๑๒ คน คำนวนจากสูตรทาโร่ยามาเน่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ ๒ กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๒ คน แบบตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจับพบว่า

๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๔) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ ๕ ด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ = ๓.๘๘) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = ๓.๙๐) ด้านลักษณะของงาน

ที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = ๓.๘๘) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = ๓.๗๗) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = ๓.๗๔) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

๒. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓. ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขาดการประสานงาน ไม่ให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ ขาดการแก้ไขปัญหาและยังขาดการกระจายงานให้เหมาะสม ทำให้บุคลากรได้รับงานเกินขีดความสามารถ ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด ตลอดจนรายได้ต่อเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่บุคลากร และช่วยกันแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนบุคลากรทุกคนในองค์กรเป็นครอบครัว ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนอยู่ร่วมกันความสามัคคีกัน ด้วยความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรบริหารจัดการเรื่องอำนาจหน้าที่ งานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับบุคลากร การกระจายงานให้เหมาะสมกับกับความสามารถของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้ร่วมประชุม ฝึกอบรม ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ควรจัดโครงการอบรมเกี่ยวกับธรรมะเข้ามาช่วยในการเพิ่มสมาธิ ในขณะที่ปฏิบัติงาน ควรมีการวางแผนงานที่จะปฏิบัติ เวลาที่เหมาะสม ถูกกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ควรปรับเงินเดือนของบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของบุคลากร

Research Paper Title : Working Motivation of Personnel in Chumphon Buri District of Surin Province

Researcher : Phraprayuth Ariyavaṁso (sonjai)

Degree : Master of public Administration

Research Paper Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Anuwat Krasang, B.A. (Buddhism), M.A. (Buddhist Studies), Ph.D. (Public Administration).

: Assoc. Prof. Dr. Kiettisak Suklueang, B.A. (Public Administration), M.A. (Social Development Management), D.P.A. (Public Administration).

Date of Graduation : March 4, 2020

Abstract

Objectives of this research were 1. To study Working Motivation of Personnel in Chumphon Buri District of Surin Province, 2. To compare the Working Motivation of Personnel in Chumphon Buri District of Surin Province, classified by population data and 3. To study problems, obstacles and recommendation for Working Motivation of Personnel in Chumphon Buri District of Surin Province. Methodology was the mixed methods: The quantitative research collected data by questionnaires with reliability value at 0.789 from 154 samples, target sampling derived from 112 people calculated by Taro Yamane who were Personnel of Chumphon Buri District of Surin Province with the statistical significance level set at 0.05 The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard. Hypothesis tested with t-test, F-test and one way ANOVA., and compared the paired variables with differences with Least Significant Different, LSD. The qualitative research collected data from 12 key informants by face-to-face in-depth-interviewing The data were analyzed by descriptive interpretation.

Findings of this Research were as follows:

1. Working Motivation of Personnel in Chumphon Buri District of Surin Province was at the high level ($\bar{X}$=3.84) Each aspect of working incentives in five aspects: work achievement was at ($\bar{X}$=3.88) acceptance ans respect were at ($\bar{X}$=3.90) work types was at ($\bar{X}$=3.88) responsibility was at ($\bar{X}$=3.77) progress in working positions was at ($\bar{X}$=3.74) indicating that all aspects were at high levels

2. For the comparison of Working Motivation of Personnel in Chumphon Buri District of Surin Province, classified by personal data were that People with different gender, age, educational level, working experience and income per month had the different working incentives, accepting the set hypothesis. People wioth different working experiences did not have different working incentives, denying the set hypothesis.

3. Problems and obstacles of Working Motivation of Personnel in Chumphon Buri District of Surin Province were that supervisors and colleagues cooperate, not paying full attention to work and lack of solving problems as the problems arose in the work place. There was not appropriate division of works, some personnel handled work more than their capacity cuasing the assigned work was not finished in time. Compensation per month were not appropriate for the work responsibility, not enough at the present condition. The guideline for working incentives creation for the Personnel of Chumphon Buri District of Surin Province Province were that supervisors and colleagues should be interested in looking after each personnel as if every personnel were members of the one family. There should be encouragement to work and live in harmony with love, warmth and understanding so that the work outputs would be effective. There should be empowerment of authority, workloads, responsibility that are appropriate for every one capacity. Supervisors should support personnel to attend meeting, seminar, training, study tour to develop the personnel's knowledge and capacity regularly. There should be Dhamma training for better working concentration. There should be working plans, appropriate time schedules, abiding by rules and regulations. And the most important aspect is to improve and adjust the personnel's salaries that is appropriate to workloads and responsibility of the personnel.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ สำเร็จได้รับความอนุเคราะห์ ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยขอระบุนามไว้เพื่อแสดงความขอบคุณไว้ ดังนี้

ขอเจริญพรขอบคุณ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่บริหารหารจัดการและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และการพัฒนาความรู้ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอเจริญพรขอบคุณ ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์, รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง กรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาข้อชี้แนะ ข้อแนะนำและความคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ทุกขั้นตอนตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้ทำวิจัยในการทำสารนิพนธ์เล่มนี้ตลอดมา จนกระทั่งสารนิพนธ์นี้สำเร็จลงด้วยดี ผู้ทำวิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพรขอบคุณ ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา, ผศ.ดร.ยุทธนา ปราณีต, ดร.กาญจนา ดำจุติ, ผศ.ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน, ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แนะนำ ปรับปรุงแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

ขอเจริญพรขอบคุณคณะกรรมการสอบป้องกันสารนิพนธ์ทั้ง ๕ ท่าน ผศ.ดร. ธิติวุฒิ หมั่นมี, รศ.ว่าที่ พ.ต. ดร.สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล, รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์, รศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณะบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอเจริญพรขอบคุณ นางสุวรรณี วรรณสุทธิ์ รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลตำบลยะวึก และนายสุรสิทธิ์ ฤทธิรณ รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลตำบลสระขุด ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลสระขุดที่ให้ความความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาการวิจัยขออนุโมทนาขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ทุกคน

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแก่ บิดามารดา ครูบาอาจารย์ และญาติสนิทมิตรสหาย ที่เป็นกำลังใจสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง รวมทั้งบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยฉบับนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี

พระประยุทธ อริยวํโส

๔ มีนาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง			หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย			**ก**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ			**ค**
กิตติกรรมประกาศ			**จ**
สารบัญ			**ฉ**
สารบัญตาราง			**ซ**
สารบัญแผนภาพ			**ฏ**
บทที่ ๑	**บทนำ**		
	๑.๑	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
	๑.๒	คำถามการวิจัย	๕
	๑.๓	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
	๑.๔	ขอบเขตการวิจัย	๕
	๑.๕	สมมติฐานการวิจัย	๖
	๑.๖	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
	๑.๗	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๘
บทที่ ๒	**แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**		
	๒.๑	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	๙
	๒.๒	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๓๘
	๒.๓	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๔๓
	๒.๔	ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๕๐
	๒.๕	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๕
	๒.๗	กรอบแนวคิดการวิจัย	๗๖
บทที่ ๓	**วิธีดำเนินการวิจัย**		
	๓.๑	รูปแบบการวิจัย	๗๗
	๓.๒	ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๗๗
	๓.๓	เครื่องมือในการวิจัย	๘๐

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
๓.๔	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๓
๓.๕	การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๓
บทที่ ๔	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	
๔.๑	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๕
๔.๒	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	๘๗
๔.๓	ผลการทดสอบสมมติฐาน	๙๔
๔.๔	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	๑๑๔
๔.๕	ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	๑๑๖
๔.๖	องค์ความรู้	๑๒๘
บทที่ ๕	**สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**	
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๓๒
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๑๓๖
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๔๓
บรรณานุกรม		**๑๔๕**
ภาคผนวก		**๑๕๒**
ประวัติผู้วิจัย		**๑๙๖**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	ความหมายของแรงจูงใจ	๑๓
๒.๒	ความสำคัญของแรงจูงใจ	๑๙
๒.๓	ประเภทของแรงจูงใจ	๒๓
๒.๔	ประโยชน์ของแรงจูงใจ	๒๖
๒.๕	แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	๒๘
๒.๖	แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	๓๐
๒.๗	ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	๓๖
๒.๘	ความหมายของการปฏิบัติงาน	๔๐
๒.๙	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	๔๒
๒.๑๐	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๔๕
๒.๑๑	ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๔๙
๒.๑๒	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	๖๑
๒.๑๓	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน	๗๑
๓.๑	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๘
๔.๑	จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๘๕
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม	๘๘
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๘๙
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	๙๐
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	๙๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านความรับผิดชอบ	๙๒
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๙๓
๔.๘	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามเพศ	๙๔
๔.๙	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรีจังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามอายุ	๙๕
๔.๑๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามอายุ โดยภาพรวม	๙๖
๔.๑๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๙๗
๔.๑๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามอายุ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	๙๘
๔.๑๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ	๙๙
๔.๑๔	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรีจังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามการศึกษา	๑๐๐
๔.๑๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม	๑๐๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๑๐๒
๔.๑๗	การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามปี	๑๐๓
๔.๑๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๑๐๔
๔.๑๙	การเปรียบเทียบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ รายได้ต่อเดือน	๑๐๕
๔.๒๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ในภาพรวม	๑๐๖
๔.๒๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน	๑๐๘
๔.๒๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ด้านการยอมรับนับถือ	๑๐๙
๔.๒๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์โดยจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน	๑๑๐

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ด้านความรับผิดชอบ	๑๑๑
๔.๒๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์โดยจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๑๑๒
๔.๒๖	ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑ – ๕	๑๑๓
๔.๒๗	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	๑๑๔
๔.๒๘	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	๑๑๕

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	ภาพที่แสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์	๓๒
๒.๒	โครงสร้างเทศบาลตำบลยะวึก	๕๐
๒.๓	โครงสร้างเทศบาลตำบลสระขุด	๕๓
๓.๔	กรอบแนวคิดการวิจัย	๗๖
๔.๑	การสังเคราะห์สัมภาษณ์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๑๑๘
๔.๒	การสังเคราะห์สัมภาษณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	๑๒๑
๔.๓	การสังเคราะห์สัมภาษณ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	๑๒๓
๔.๔	การสังเคราะห์สัมภาษณ์ ด้านความรับผิดชอบ	๑๒๖
๔.๕	การสังเคราะห์สัมภาษณ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๑๒๘
๔.๖	องค์ความรู้จากการวิจัย	๑๒๙
๔.๗	องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย	๑๓๑

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ อาทิ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง“การบริหารงานบุคคล” เพราะบุคคล หรือ บุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เนื่องจากหากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้วการบริหารจัดการต่างๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และองค์กรก็จะไม่บรรลุเป้าหมายได้อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเพียงใดหากบุคลากรเหล่านั้นขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะไม่ดีและทำให้องค์กรประสบความล้มเหลวดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กรส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด[๑]

ความสำเร็จในการทำงานขององค์กรต่างๆ นั้น มาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน ช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยเจตนาที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานองค์กรใดก็ตาม ถ้าบุคคลส่วนใหญ่ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาต่างๆ จะเกิดขึ้นกับการบริหารงานทุกด้าน ความสำเร็จของงานก็จะไม่เกิดขึ้นหน่วยงานก็จะสิ้นเปลืองทั้งทรัพยากรและงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ จะทำให้ลดความสนใจในงานสร้างความถอดถอยในการทำงานทำให้ผลผลิตตกต่ำคุณภาพลดลงสถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคงและจะทำให้เกิดผลร้ายต่างๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบต่องาน การเปลี่ยนแปลง การหนีงานและใช้คนให้ปฏิบัติงานไม่ได้คำนึงถึงเฉพาะความรู้ ความสามารถเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงความพอใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ เป็นสำคัญ เพราะแม้ว่าบุคลากรจะมีความรู้สักเพียงใด แต่ถ้าขาดความแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานแล้วผลงานก็อาจสำเร็จได้ยากหรืออาจสำเร็จลงได้ แต่ผลงานก็ไม่มีคุณภาพตามเป้าหมายของงาน การที่จะให้การบริหารการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าขึ้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักว่า

---

[๑] พยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์สุภา, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕๒.

การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญ หากบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ขาดขวัญกำลังใจค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติแล้วการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรก็จะไม่สำเร็จตามเป้าหมายของงาน[๒]

แรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชาทำกิจกรรมนั้นๆ ให้ผ่านๆ ไป ไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น

แม้ว่าเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะมีการศึกษาอย่างมาก ในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาแล้ว แต่ในปัจจุบันก็ยังมีผู้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นเรื่องที่ทันสมัยอยู่เสมอ สาเหตุอาจเนื่องจากว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้แทบทุกองค์กรและยังเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาที่สามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลายแนวทางนี้ จึงเป็นสิ่งจูงใจให้มีการศึกษาเรื่องนี้ตลอดมา สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีสาเหตุสำคัญหลายประการ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจและควรตระหนักว่า แรงจูงใจของพนักงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ตามสภาพการณ์หรือจังหวะเวลา ดังนั้น การได้มีโอกาสสำรวจประเด็นของปัญหาไม่ว่าจะใช้แนวทางหรือวิธีการใดก็จะทำให้วิเคราะห์สภาพขององค์กรได้ชัดเจนมากขึ้นและจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งจะนำมาวางแผนการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่างๆ ได้ นอกจากนั้นการศึกษาครั้งนี้ยังอาจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหาร หันมาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กรได้ รวมทั้งผู้วิจัยยังเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากสามารถนำไปใช้ เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการ[๓]

---

[๒] ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, **เป้าหมายชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานตามความหมายเชิงพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สุขภาพใจ, ๒๕๕๔), หน้า ๙-๑๐.

[๓] พยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์สุภา, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕๗.

เทศบาลตำบลยะวึก มีบุคลากรจำนวน ๙๐ คน ซึ่งประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปและจ้างเหมาบริการ เทศบาลตำบลยะวึก มีอำนาจในการบริการงาน และมีหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอีกหลายหน่วยงาน อีกทั้ง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ให้การบริการประชาชนในเขตเทศบาลตำบลยะวึกและ เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น การปฏิบัติงานนั่นซึ่งอาจเกิดปัญหา นับตั้งแต่ การปฏิบัติงานของพนักงานระดับล่างสุด จนกระทั่งถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรรับผิดชอบในภาระหน้าที่ตามสายงานที่แตกต่างกันออกไป และด้วยภาระหน้าที่ ของงานและความถนัดของงานที่แตกต่างกันออกไป และสภาพที่ปรากฏเห็นได้อย่างชัดเจนคือ ความแตกต่างในความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติของงาน พนักงานบางคนเอาใจใส่ต่อหน้าที่และ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกันพนักงานเทศบาลตำบลยะวึก บางส่วน ก็มีความเหนื่อยล่า มีความเบื่อหน่ายขาดความกระตือรือร้น และบุคลากรเทศบาลตำบลยะวึก บางส่วนขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ดั้งนั่น การจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จึงเป็นศิลป์และศาสตร์อย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจ ในการทำงานมาใช้อย่างให้เหมาะสมกับบุคลากร ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงานนี้นอกจากจะได้รับผลสำเร็จของงานแล้วยังเป็นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้น แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีคุณภาพของงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น[๔]

เทศบาลตำบลสระขุด มีบุคลากรจำนวน ๖๔ คน ซึ่งประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป มีหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ อีกหลายหน่วยงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ให้การบริการประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลสระขุด และเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น การปฏิบัติงาน ของบุคลากรรับผิดชอบในภาระหน้าที่ตามสายงานที่แตกต่างกันออกไป ด้วยหน้าที่ของงานและ ความถนัดของงานต่างกันออกไป พนักงานบางคนเอาใจใส่ต่อหน้าที่และมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกันพนักงานเทศบาลตำบลสระขุด บางส่วนก็มีความเหนื่อยล่า มีความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นและขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้บุคลากรเทศบาลตำบลสระขุด[๕] บางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติของงาน ดังนั่น การจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสามารถประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจ ในการทำงานมาใช้อย่างให้เหมาะสมกับบุคลากร ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

---

[๔] **แผนพัฒนา ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ปี พ.ศ. ๒๕๖๑,** เทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์, หน้า ๑๐.

[๕] **แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ฉบับทบทวน ปี พ.ศ. ๒๕๖๒**, เทศบาลตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์, หน้า ๒๓.

ในหน่วยงานนี้นอกจากจะได้รับผลสำเร็จของงานแล้วยังเป็นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ทั้งนี้เพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันคือการพัฒนาประเทศชาติด้วยภาระหน้าที่และกิจกรรมต่างๆ ที่แตกต่างกันออกๆ ไปตามที่กฎหมายกำหนด องค์กรต่างๆ เหล่านั้นต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มากมายรวมทั้งคนหรือที่เรียกว่าทรัพยากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวด เพราะคนเป็นผู้สร้างสรรพสิ่งจนกลายเป็นผลผลิตหรือการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย (Goal) ซึ่งในกระบวนการบริหารการจัดการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์นั้นต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญอันประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) ในบรรดาทรัพยากรทั้ง ๔ ประการดังกล่าว คนหรือบุคลากรได้รับพิจารณา ว่าเป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญในการจัดการและดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในหน่วยงานของเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมอีกทั้งยังเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงานด้วยองค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานคุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วยเพราะฉะนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลา ตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลยะวึกและเทศบาลตำบลสระขุด เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงให้เกิดขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในระยะยาว ให้องค์กรประสบความสำเร็จในเป้าหมาย เพื่อจะได้นำผลของการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาดำเนินงานขององค์กร เพื่อการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคคลากรเทศบาลตำบลยะวึก และเทศบาลตำบลสระขุด ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับใช้แก่บุคคลากรส่วนอื่นๆ ต่อไป

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันหรือไม่ เป็นอย่างไร

๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ มีอะไรบ้าง

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg’s Two Factor Theory) ซึ่งได้เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยค้นพบว่ามีปัจจัยสำคัญ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) หมายถึงปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน, การยอมรับนับถือ, ลักษณะของการปฏิบัติงาน, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน[๖]

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

---

[๖] Herzberg Frederick, **Work and the Nature of Man,** (New York: the World Pudlishing Co, 1966), pp. 34-35.

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๑. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ๓. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๔. ด้านความรับผิดชอบ ๕. ความความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๒ เทศบาล จำนวน ๑๕๔ คน ประกอบด้วย เทศบาลตำบลยะวึก ๙๐ คน เทศบาลตำบลสระขุด ๖๔ คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๒ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

เทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๒ แห่งคือ

๑. เทศบาลตำบลยะวึก ขนาดใหญ่

๒. เทศบาลตำบลสระขุด ขนาดเล็ก

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยจะทำการศึกษาตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมเป็นเวลา ๗ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่มีแรงกระตุ้นผลักดันหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยวิธีการหรือสิ่งเร้า ที่ชักนำจูงใจก่อให้เกิดการปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์การว่าได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญจากหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงานวัดได้จากการได้รับการประเมินผลจากเพื่อนร่วมองค์การ รวมทั้งผู้บังคับบัญชา และโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องการความรู้ทักษะ วิทยาการ อุปกรณ์ แนวทางปฏิบัติงานหลายๆ ด้าน

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ด้านความความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญยิ่งขึ้นในองค์การ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่

การปฏิบัติงาน หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมถึงการกำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยครอบคลุมงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร

บุคลากรเทศบาลตำบลยะวึก หมายถึง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติหน้าที่งานของเทศบาลตำบลยะวึกประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และจ้างเหมาบริการที่ได้รับเงินเดือน จากงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน

บุคลากรเทศบาลตำบลสระขุด หมายถึง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติหน้าที่งานของเทศบาลตำบลสระขุด ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน

เทศบาลตำบล หมายถึง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับเมืองขนาดเล็ก โดยทั่วไปเทศบาลตำบลมีฐานะเดิมเป็นสุขาภิบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) การจัดตั้งเทศบาลตำบลกระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกฐานะท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ เทศบาลตำบลมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและ

ความสะอาด สร้าง และบำรุงถนนและท่าเรือ ดับเพลิงและกู้ภัย จัดการศึกษา ให้บริการสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และรักษาวัฒนธรรมอันดีในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังอาจจัดให้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอื่นๆ ได้ตามสมควร

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลและประโยชน์สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ องค์กรภาครัฐอื่นๆ ได้

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังได้ประมวลสรุปเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี ตามลำดับดังนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการกล่าวไว้ในหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด นอกจากนั้นทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่เหมือนทรัพยากรด้านอื่นๆ เพราะมนุษย์สามารถโน้มน้าวให้พัฒนาสูงขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้นผู้นำในทุกระดับยังต้องมีหน้าที่สำคัญที่เกี่ยวข้องอีกประการหนึ่ง นั่นคือการให้ความสำคัญเข้าใจพฤติกรรมของแต่ละคนและบุคคลในสังคมรอบข้าง การโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นักจิตวิทยาได้พยายามอธิบายสาเหตุของพฤติกรรม จึงพยายามสร้างทฤษฎีขึ้นโดยใช้ความคิดรวมยอดสมมติฐานที่เรียกว่า “แรงจูงใจ” เพื่อต้องการแนวคิดอันเป็นเกณฑ์และแนวทางการศึกษาวิจัย ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของแรงจูงใจ

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่ามีผู้ให้ความหมายของแรงจูงไว้ดังนี้

คำว่า “แรงจูงใจ” มีความหมายว่าการชักนำให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการโดยใช้แรงผลักดันจากภายนอกหรือกระบวนการทางความคิดของวัตถุบุคคลเป็นกลไกให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการมีประสิทธิภาพของงาน จึงเป็นความรับผิดชอบ

ของฝ่ายบริหารที่จะต้องชักนำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ ทั้งนี้เพราะความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ บุคลากรต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความพยายาม ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรเกิดแรงจูงใจ กล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับความสามารถและแรงจูงใจ หรือการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นผลคูณของความสามารถและแรงจูงใจของแต่ละคนเละแรงจูงใจ (Motive) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Motive” แปลว่าเงื่อนไขหรือสภาวะที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ทิศทางคือการทำให้เกิดพฤติกรรมการยับยั้งพฤติกรรมและการกำหนดพฤติกรรมในทางจิตวิทยาแรงจูงใจหมายถึงผลพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ้งพร้อมที่จะกระตุ้นหรือชี้ทาง (Urge or Direct) ให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเป็นทัศนคติต่องานที่สำคัญและความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลแต่ละคน จะมีความแตกต่างกันไปและบุคคลเหล่านั้นจะมีการประเมินความพึงพอใจในการทำงานโดยการเปรียบงานกับสิ่งที่พวกเขาต้องการความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายที่ได้จากการทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานและมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงานและความก้าวหน้าในอาชีพ[๑]

การจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ[๒] อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้[๓]

แรงจูงใจคือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ

---

[๑] จุฑารัตน์ เอื้ออานวย, **จิตวิทยาสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเพทมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๗), หน้า ๗๑-๗๒.

[๒] พงศ์ หรดาล, **จิตวิทยาอุสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๘๑.

[๓] คันศร แสงศรีจันทร์, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย”, **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓.

แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมายและมีนักวิชาการบางท่านได้ กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจคือ สภาวะใดๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาโดย มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้[๔] และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดขึ้น และมีนักวิชาการบ้างท่านกล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives)[๕] และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการและแรงจูงใจในทางพุทธศาสนา แรงจูงใจ ความต้องการหรือความอยาก สามารถที่จะแบ่งออกได้เป็น ๒ ฝ่ายตามองค์ประกอบของการเกิด ถ้าเกิดขึ้นจากความต้องการที่มีฐานมาจากอกุศลมูล ๓ อย่าง คือ ความโลภ ความโกรธและความหลง ถือว่าเป็นแรงจูงใจฝ่ายไม่ดี คือ ตัณหา แต่ถ้าเกิดขึ้นจากความต้องการที่มีฐานมาจากกุศลมูล ๓ อย่าง คือไม่โลภ ความไม่โกรธและความไม่หลงถือว่าเป็นแรงจูงใจฝ่ายดี คือ ฉันทะ แรงจูงใจฝ่ายไม่ดีมักเกิดขึ้นได้อยู่เสมอกับมนุษย์ เพราะธรรมชาติของมนุษย์ถูกครอบงำด้วยความอยากโดยเฉพาะอยากได้ อยากมี อยากเป็น ความยินดีพอใจในสิ่งที่ตนมีหรือในสิ่งที่คนหามาได้ตามกำลังความสามารถจึงจะช่วยให้ความอยากด้านนี้ลดลง ส่วนแรงจูงใจฝ่ายดีคือฉันทะต้องสร้างให้เกิดมีขึ้น ซึ่งควรจะเริ่มจาก ๓ ส่วนด้วยกัน คือเริ่มจากกระบวนการภายนอกได้แก่ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีอันจะทำให้ได้พบคนดีมีความรู้ที่จะได้ช่วยแนะนำในทางที่ดี และกระบวนการภายใน คือ การคิดอย่างถูกวิธี ที่เป็นโยนิโสมนสิการ ซึ่งจะช่วยให้เกิดภาระทำในทางที่ถูกที่ควร ในทัศนะทางพุทธศาสนาเห็นว่าการคิดหรือจิตใจเป็นต้นเหตุของพฤติกรรมทั้งหมดของมนุษย์ พฤติกรรมจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับการคิดก่อนกระทำ แรงจูงใจซึ่งเป็นเรื่องทางจิตใจจึงมีส่วนต่อพฤติกรรมของมนุษย์เป็นอย่างมาก[๖]

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๒ ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้

---

[๔] ชลิยา ด่านทิพารักษ์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรงมะเร็งส่วนภูมิภาคสถาบันมะเร็งแห่งชาติกรมการแพทย์”,**วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

[๕] พูลสุข สังข์รุ่ง, **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท บีเคอินเตอร์ปริ้นท์จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔๓.

[๖] มนตรี สืบด้วง, **แรงจูงใจในทัศนะทางพระพุทธศาสนา**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://www.tci-thaijo.org/index.php/liberalarts/article/view/13353, [๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒].

ใช้ความสามารถ[๗]หรือทักษะในการทำงานแรงจูงใจคือกระบวนการทางจิตวิทยาที่ต้องการให้พฤติกรรมออกมาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสั่งการที่ต้องการ และได้ให้ความหมายการจูงใจไว้ว่าหมายถึงกระบวนการที่เกิดจากพลังของความต้องการภายในหรือแรงขับช่องทางและการรักษาพฤติกรรม นอกจากนี้ยังอธิบายคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันในเรื่องของทิศทาง ความเข้มแข็งและคงทนของการกระทำ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวม ของคนที่มีต่องานเมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่าบุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง[๘]

แรงจูงใจคือกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลไดรับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมายแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นหรือผลักดันที่เกิดจากสิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความต้องการแรงขับ หรือเกิดสิ่งเร้าภายนอก เช่น เครื่องล่อใจต่างๆ แรงจูงใจพฤติกรรมเหล่านี้ จะมีพลังกระตุ้นและกำหนดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง กระบวนการทางจิตวิทยาที่ต้องการให้พฤติกรรมออกมาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสั่งการที่ต้องการ นอกจากนี้ยังอธิบายคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันในเรื่องของทิศทาง ความเข้มแข็งและคงทนของการกระทำ แรงจูงใจเป็นการจัดสภาวการณ์ต่างๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติของบุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ[๙]

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทีมไว้ว่า นอกจากเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างกระตือรือล้นและเอาจริงเอาจัง แรงจูงใจส่งผลถึงคุณภาพ ของผลงานของทีมและประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมด้วยผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้าง แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ หัวหน้าทีมหรือผู้บริหาร และบุคลากรที่ทำงานในทีม นั่นเอง การสร้างแรงจูงใจหัวหน้าทีมหรือผู้บริหารถือเป็นการสร้างแรงจูงใจภายนอก[๑๐] การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การเคลื่อนที่ (Motion) เนื่องจากการจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดการกระทำเพื่อให้เข้าสู่เป้าหมายที่เขาต้องการ

---

[๗] Vroom, V.M., **Working and Motivation**, (Malabar: Robert E. Krieger Publishing Company, 1990), p.89.

[๘] ณัทฐา กรีหิรัญ, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓.

[๙] วิรัช สงวนวงศ์วาน, **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ,** (กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดุเคชั่น อินโดไชน่า, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓๙.

[๑๐] ฉัตรชฎา จับปรั่ง, “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”, **รายงานวิชาการค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔), หน้า ๕.

ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ และที่ผ่านมามีผู้สนใจศึกษาการจูงใจในงานด้านต่างๆ เช่น การบริหาร การสอน และการพัฒนา เป็นต้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นหรือผลักดันที่เกิดจากสิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความต้องการแรงขับ หรือเกิดสิ่งเร้าภายนอก เช่น เครื่องล่อใจต่างๆ แรงจูงใจพฤติกรรมเหล่านี้จะมีพลังกระตุ้นและ กำหนดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง เป็นการจัดสภาวการณ์ต่างๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติของบุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
จุฑารัตน์ เอื้ออานวย (๒๕๕๗, หน้า ๗๑-๗๒.)	การทำให้เกิดพฤติกรรมการยับยั้งพฤติกรรมและการกำหนด พฤติกรรมในทางจิตวิทยา แรงจูงใจหมายถึงผลพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ้งพร้อมที่จะกระตุ้นหรือชี้ทาง ให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นทัศนคติต่องานที่สำคัญ
พงศ์ หรดาล (๒๕๕๐, หน้า ๘๑.)	การจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น
คันศร แสงศรีจันทร์ (๒๕๕๐, หน้า ๑๓.)	แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของแรงจูงใจ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
ชลิยา ด่านทิพารักษ์ (๒๕๔๓, หน้า ๑๖.)	แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมาย โดยไม่ลดละแต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย
พูลสุข สังข์รุ่ง (๒๕๕๐, หน้า ๑๔๓.)	แรงจูงใจคือ “สภาวะใดๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาโดย มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดขึ้น
มนตรี สืบด้วง (๒๕๖๒, ออนไลน์.)	แรงจูงใจในทางพุทธศาสนา ความต้องการหรือความอยาก สามารถที่จะแบ่งออกได้เป็น ๒ ฝ่ายตามองค์ประกอบของการเกิด ถ้าเกิดขึ้นจากความต้องการที่มีฐานมาจากอกุศลมูล ๓ อย่าง คือ ความโลภ ความโกรธและความหลง ถือว่าเป็นแรงจูงใจฝ่ายไม่ดี คือ ตัณหา
Vroom, V.M. (1990, p 89.)	แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๒ ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน
ณัทฐา กรีหิรัญ (๒๕๕๐, หน้า ๒๓.)	แรงจูงใจ คือ กระบวนการทางจิตวิทยาที่ต้องการให้พฤติกรรมออกมาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสั่งการที่ต้องการ และได้ให้ความหมายการจูงใจ ไว้ว่าหมายถึง กระบวนการที่เกิดจากพลังของความต้องการภายในหรือแรงขับช่องทางและการรักษาพฤติกรรม

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของแรงจูงใจ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
วิรัช สงวนวงศ์วาน (๒๕๕๑, หน้า ๓๙.)	กระบวนการที่เกิดจากพลังของความต้องการภายในหรือแรงขับช่องทาง และการรักษาพฤติกรรม แรงจูงใจคือ อิทธิพลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันในเรื่องของทิศทาง ความเข้มแข็งและคงทนของการกระทำ แรงจูงใจเป็นการจัดสภาวการณ์ต่างๆ
ฉัตรชฎา จับปรั่ง (๒๕๕๔, หน้า ๕.)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทีมไว้ว่า นอกจากเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างกระตือรือล้นและเอาจริงเอาจัง แรงจูงใจส่งผลถึงคุณภาพ ของผลงานของทีมและประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมด้วย ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

๒.๑.๒ ความสำคัญของแรงจูงใจ

การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีผลให้ลักษณะการจ้างงาน ลักษณะการปฏิบัติงานและองค์การของตนเอง มีความแตกต่างจากที่เคยเป็นอยู่เดิม โดยบุคคลมีความผูกพันธ์ต่อองค์การน้อยลงและอาจเกิดความเบื่อหน่าย ไม่สนใจงาน ในสภาวการณ์เช่นนี้ การจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังจะอธิบายต่อไปนี้

๑) ช่วยแก้ปัญหาความผูกพันธ์ต่อองค์การที่เกิดขึ้น เนื่องจากลักษณะของการจ้างงาน

๒) ช่วยแก้ปัญหาความเบื่อหน่าย ท้อถอยอันสืบเนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงาน

๓) ช่วยปัญหาความลังเล สับสนที่เกิดขึ้นเนื่องจากองค์ประกอบของบุคลากรในองค์การ

๔) ความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

๕) ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ

๖) ช่วยเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน

๗) ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

๘) ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีความเป็นหน้าหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและในองค์การ

๙) ช่วยเสริมสร้างให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติดำเนินไปด้วยความราบรื่น

๑๐) ช่วยให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์การที่ทำงานอยู่บุคลากร มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

๑๑) ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ที่ทำงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

๑๒) ช่วยเสริมสร้างให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น

๑๓) พื้นฐานความคิดสำคัญที่เกี่ยวเนื่องกับแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีอยู่ ๓ ลักษณะ

๑๔) อะไรคือพลังที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ในมนุษย์

๑๕) อะไรคือทิศทางหรือช่องทางในการกระทำของพฤติกรรมนั้น

๑๖) พฤติกรรมนั้นได้รับการรักษาหรือคงอยู่ได้อย่างไรองค์ประกอบของคำถามทั้ง ๓ ข้อนี้ เป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การจูงใจให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นประโยชน์อีกหลายประการดังนี้

๑๗) เสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลและเกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน

๑๘) ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติงาน

๑๙) ช่วยให้เกิดความสามัคคี และจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา

๒๐) ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร และเกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน

๒๑) ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

การจูงใจให้บุคลากรทำงานเป็นการโน้มน้าวให้มีความรู้สึกผูกพันมีความพึงพอใจมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความศรัทธา ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และหน่วยงานเพื่อให้งานนั้นๆ เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จต่อไป อย่างไรก็ตามบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจและการจูงใจที่ถูกต้องเป็นสำคัญสิ่งจูงใจจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะนำไปสู่ความสำเร็จของผลงานผู้บริหารจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับงาน

ความสำคัญของการจูงใจว่ามีประเด็นในการพิจารณาอยู่ ๓ ประการ คือ ความสำคัญที่มีต่อองค์การโดยรวม ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหาร และความสำคัญที่มีต่อบุคลากร ดังต่อไปนี้

๑) ความสำคัญต่อองค์การการจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล ในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์การในเรื่องสำคัญๆ คือ

๑.๑) ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วย

๑.๒) ช่วยให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การ จะทำงานตามที่ถูกมอบหมายงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๑.๓) ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ

๒) ความสำคัญต่อผู้บริหาร

๒.๑) ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒) ขจัดปัญหาขัดแย้งในการบริหาร

๒.๓) เอื้ออานวยต่อการสั่งการ

๓) ความสำคัญต่อบุคลากร

๓.๑) ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ และสนองความต้องการของตนเองได้พร้อมๆ กัน

๓.๒) ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหาร

๓.๓) มีขวัญในการทำงาน[๑๑]

ความสำคัญของการจูงใจ คือ

๑. ความสำคัญต่อองค์การการจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์การในเรื่องสำคัญๆ ต่อไปนี้

๑.๑) ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วยเป็นที่ปรากฏว่าที่องค์การจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ เนื่องจากองค์การเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้กับองค์การการจูงใจเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยดึกดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้น ให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์การและอยู่กับองค์การเป็นเวลานานๆ หรือตลอดไป

๑.๒) ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานอย่างเต็มความสามารถแม้ว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การ จะได้มีการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนว่ามีความรู้ความสามารถให้กับองค์การอย่างเต็มที่อีกทั้งองค์การยังมีข้อกำจัดอยู่หลายประการในอันที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อกำจัดดังกล่าวล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์การซึ่งอยู่เหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สหภาพแรงงานกฎหมายหน่วยงานราชการ ที่เกี่ยวข้องเป็นต้น ดังนั้นองค์การจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ๆ ที่จะใช้กำลังและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มากที่สุดที่จะทำได้การจูงใจ

---

[๑๑] พระไพรัช เขมจารี, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า ๑๕.

จึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์การ โดยทำให้บุคคลทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์การอย่างเต็มที่ และด้วยความเต็มใจ

๑.๓) ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพิ่มประโยชน์ขององค์การ การเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์การต้องปัญหาที่แปลก และใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการริเริ่มสร้างเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ได้อย่างดี

๒) ความสำคัญต่อผู้บริหารงานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือการดำเนินงานให้องค์การทำหน้าที่อย่างได้ผลซึ้งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์การ วิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารทุกระดับในอันที่จะชักจูงให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้นทุ่มเทความคิดจิตใจให้แก่องค์การให้มากที่สุกที่จะมากได้ การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่าโดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหนถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความพอใจของเขาสิ่งจูงใจนั้น จะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งการจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากขึ้นนั่นเอง

๓) ความสำคัญต่อบุคลากร

๓.๑) ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อมๆ กัน

๓.๒) ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหารโดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

๓.๓) มีขวัญในการทำงานได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตไม่ใช่วัตถุทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรือหลีกเลี่ยงงาน[๑๒]

ความสำคัญของหาแรงจูงใจในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำหรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยนำเอาสิ่งเร้าที่บุคคลนั้นพึงพอใจมาเร้าหรือกระตุ้นให้เกิดแรงขับเพื่อบรรลุเป้าหมายก็ช่วยให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจเป็นการเพิ่มพูนผลผลิต และผลงานขององค์การ การจูงใจเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากรได้ การจูงใจเป็นการเพิ่มจำนวนพนักงานขณะที่บุคลากรมีอาการอ่อนเพลียอ่อนระโหยโรยแรง แสดงว่าถ้าทำต่ออีกคงไม่ไหว แต่ถ้าหัวหน้างาน

---

[๑๒] สุพัตรา เพชรมุนี, **อิทธิพลของการจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒๕-๑๒๖.

ได้นำสิ่งจูงใจที่เขาชอบมาเร้าใจ บุคลากรเหล่านั้นก็จะทำให้พวกเขามีพลังในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมากขึ้นทันที องค์การก็จะได้ผลงานจากบุคลากรเพิ่มขึ้นอีกทั้งๆ ที่ไม่ได้มีการจ้างบุคลากรเพิ่มขึ้น[๑๓]

สรุปได้ว่า การจูงใจมีความสำคัญ คือ มีอิทธิผลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจบุคลากร เพราะบุคลากรตอบสนองต่องาน และวิธีทำงานขององค์การแตกต่างกัน การจูงใจบุคลากรจึงมี พลัง เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็งกระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จมีความมานะอดทนบากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด

ตารางที่ ๒.๒ ความสำคัญของแรงจูงใจ

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
พระไพรัช เขมจารี (๒๕๕๙, หน้า ๑๕.)	การจูงใจให้บุคลากรทำงานเป็นการโน้มน้าวให้มีความรู้สึกผูกพัน มีความพึงพอใจมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความศรัทธาทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและหน่วยงานเพื่อให้งานนั้นๆ เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จต่อไป
สุพัตรา เพชรมุนี (๒๕๕๑, หน้า ๑๒๕-๑๒๖.)	การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่าโดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหนถ้ามีสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความพอใจของเขาสิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น
บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (๒๕๕๓, หน้า ๖๘.)	ความสำคัญของหาแรงจูงใจในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำหรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยนำเอาสิ่งเร้าที่บุคคลนั้นพึงพอใจกระตุ้นให้เกิดแรงขับเพื่อบรรลุเป้าหมาย

[๑๓] บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, **จิตวิทยาธุรกิจ**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๖๘.

๒.๑.๓ ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมี ๒ ประเภท

๑) แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย คือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลเอง เช่น ความหิว กระหาย ความรัก ความใคร่ เป็นต้น

๒) แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกร่ายกาย เช่น การได้รับรางวัล ค่าตอบแทน เงินเดือน ยศถาบรรดาศักดิ์ การยอมรับ หรือการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นๆ เป็นต้น แรงจูงใจมี ๒ ลักษณะ คือ

๑) แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑.๑) แรงจูงใจทางกาย (Physiogical Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกายถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกาย

ต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจคือกระหายที่จะดื่มน้ำและแสวงหาน้ำดื่มเป็นต้นลักษณะของแรงจูงใจทางกาย มีดังนี้

๑) แรงจูงใจทางบวกหรือแสวงหา (Positive Supply Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายชีวิตมีความอยู่รอดชดเชยต่อสิ่งที่ร่างหายขาดหายไป เช่น ความหิวความกระหายและการพักผ่อน เป็นต้น

๒) แรงจูงใจทางลบหรือหลีกเลี่ยง (Negative or Avoid Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตรายหรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น ความเจ็บปวด ความเสียใจ ความสกปรก เป็นต้น

๓) แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species Maintaining Motive) เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์เพื่อการสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อ

๑.๒) แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิต ความภาคภูมิใจ ซึ่งแรงจูงใจทางสังคม แบ่งได้ดังนี้

๑) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievment motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดโดยมีความมานะพยายามขยันอดทนเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวังหรือเป้าหมายไว้สูงและมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

๒) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นยอมรับของผู้อื่นสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคมเป็นที่พึงพาอาศัยของบุคคลอื่นให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือกับผู้อื่นมีความเมตตาโอบอ้อมอารีเห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้ก็จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

๓) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นโดยทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่เป็นธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำถือเป็นการได้อำนาจอย่างเป็นธรรม ถ้าได้มาโดยการแย่งชิงคดโกงหรือทำลายล้างถือเป็นการได้มาซึ่งอำนาจไม่เป็นธรรม

๒) แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๒.๑) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่างๆว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงานจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็นความสุขอุดมการณ์ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้นหรือกระทำได้ยากมากแต่มีความคงทนถาวร

๒.๒) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่างๆที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัลเกียรติยศ คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่นๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลยแรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางโดยกระบวนการใดๆก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะ และรางวัลการเสริมแรงจากการได้รับความพอใจการลงโทษ เป็นต้น[๑๔]

ประเภทของแรงจูงใจออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๑) แรงจูงใจทางสรีระวิทยา แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมดเพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการ น้ำ อาหาร พักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น เราสามารถวัดระดับของความต้องการทางสรีระได้จากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำของคนเรา คือ จากความต้องการมากน้อยของการกระทำการเลือกกระทำ(เลือกสิ่งใดแสดงว่าต้องการสิ่งนั้นมาก)การโต้ตอนต่อสิ่งที่มาขัดขวาง

๒) แรงจูงใจทางจิตทางจิตวิทยามีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีระวิทยาเพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่าแต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจทำให้มีสุขภาพจิตดีและสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วยความอยากรู้อยากเห็น การตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

๓) แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้แรงจูงใจชนิดนี้ มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตกาลของบุคคลและเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเราตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา ได้แก่

---

[๑๔] กิติ ตยัคคานนท์, **บริหารทันสมัย**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๐-๑๒๑.

๓.๑) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทากิจกรรมต่างๆ ให้ดี และประสบความสำเร็จ

๓.๒ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นต้องการความเอาใจใส่ความรักจากบุคคลอื่น และต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคนอื่นๆ

๓.๓) แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self Exteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคมมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนโดยทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคมซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเองจากการศึกษาการประเภทของแรงจูงใจ สรุปได้ว่าส่วนใหญ่จะแบ่งแรงจูงใจออกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ๆ คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงานส่วนใจภายนอกจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของงานรายได้ สวัสดิการและนโยบายขององค์การ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator) ที่สำคัญมี ๖ ประการ คือ

๑) สัมฤทธิผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงานและพอใจในการมีส่วนสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมในข้อนี้ก็ย่อมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล

๒) การยอมรับ (Recognition) โดยปกติแล้วทุกคนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่แตกต่างกันดังนั้น ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็นคำยกย่องชมเชยหรือการให้ผลตอบแทน (Feedback) ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานมากทีเดียว

๓) ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการเพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่หรือเราได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ๆที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

๔) ความสนใจ (Interest) การให้บุคคลมีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะหรือการทำงานตามที่เขาสนใจหรือให้เขามีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานที่เขาสนใจเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง

๕) ความรับผิดชอบ (Responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดีอยากที่จะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเองและจะไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน

๖) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีงานตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน

จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัทการให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย[๑๕]

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมี ๒ ประเภท คือ แรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในโดยอธิบายว่าภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงานความแตกต่างจะอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองบางมุมมองเชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายในสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดหรือรายได้ ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยตัวเองโดยปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านี้บุคคลอาจจะระลึกถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นเพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้น และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น

ตารางที่ ๒.๓ ประเภทของแรงจูงใจ

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
กิติ ตยัคคานนท์ (๒๕๕๙, หน้า ๑๒๐-๑๒๑.)	แรงจูงใจมี ๒ ประเภท ๑. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย คือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลเอง เช่น ความหิว กระหาย ความรัก ความใคร่ เป็นต้น ๒. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกร่ายกาย เช่น การได้รับรางวัล เงินเดือน ยศถาบรรดาศักดิ์ การยอมรับ หรือการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่นๆ
ประเภทของแรงจูงใจ (ออนไลน์)	ปัจจัยจูงใจ ที่สำคัญมี ๖ ประการ คือ ๑. สัมฤทธิผลของงานที่ทำ ๒. การยอมรับ ๓. ความก้าวหน้า ๔. ความสนใจ ๕. ความรับผิดชอบ ๖. การมีส่วนร่วมในการทำงาน

[๑๕] กมลรัตน หล้าสุวงษ์, **ประเภทของแรงจูงใจ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://sirites.google.com/site/psychologyymcu5/kar-cungci-phu-reiyn/4-4-prapheth-khxng-raeng-cungci [๖ พฤษจิกายน ๒๕๖๒].

๒.๑.๔ ประโยชน์ของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะแรงจูงใจจะเป็นทั้งสภาวะที่ผลักและดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันไป ซึ่งการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลจึงต้องทำความเข้าใจกับแรงจูงใจของคนคนนั้นว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในพฤติกรรมประเภทใด ระดับใด เพราะในบางสถานการณ์อาจพบว่า “บุคคลที่ตกอยู่ใสสถานการณ์เดียวกัน น่าจะมีการแสดงการตอบสนองเป็นพฤติกรรมที่เหมือนกัน แต่กลับมีการแสดงออกที่ต่างกัน” เช่น พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่บทบาทเดียวกัน แต่กลับพฤติกรรมทำงานที่ต่างกัน บางคนขยันรับผิดชอบบางคนขี้เกียจไม่สนใจเงินเดือนแต่ต้องการตำแหน่งมากว่าดังนั้น การทำความเข้าใจกับกระบวนการจูงใจแนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจจะช่วยให้บุคคลได้รับประโยชน์ในด้านต่างๆดังต่อไปนี้ คือ

๑) เข้าใจในพฤติกรรมของตนเองจะเป็นโยชน์ในการควบคุมตนให้สามารถเลือกแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และบังคับมิให้ตนแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้

๒) เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น อันจะช่วยให้คนเราควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้ด้วยการเลือกใช้การจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคลที่แตกต่างกันนั้นได้

๓) เข้าใจในพฤติกรรมของกลุ่มสังคม เพื่อสร้างสถานการณ์จูงใจให้กลุ่มบุคคลมีพฤติกรรมไปในแนวทางทีต้องการ

เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานย่อมเกิดผลดีแก่องค์การ และผู้ปฏิบัติงานได้ดังนี้

๑) องค์การย่อมจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ

๒) ทำให้ลดความสูญเสียอันเกิดจากความละเลยความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

๓) ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในอันที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความสำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๔) ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำลงไปความรับผิดชอบนั้นจะเป็นตัวคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปในทางรักษาผลประโยชน์ขององค์การและท้ายที่สุดก็เกิดผลดีแก่ผู้ปฏิบัติงานเองทั้งในด้านที่จะได้รับผลตอนแทนที่ดีขึ้นจากองค์การและการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง

๕) แรงจูงใจจะช่วยให้ลดความขัดแย้งในองค์การเพราะทุกคนจะมองไปในทิศทางเดียวกัน หากมีความเห็นไม่ตรงกันแต่ก็เป็นไปเพื่อจุดหมายเดียวกันทำให้สามารถลดความขัดแย้งลงเหลือแต่ความเป็นมิตร

๖) แรงจูงใจจะช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการสั่งงานนั้น

๗) แรงจูงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงานเพราะว่าผู้ปฏิบัติงานที่แรงจูงใจไปทิศทางเดียวกัน ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมในกันปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปโดยปราศจากเกี่ยงงาน

การจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ คือ

๑) คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่

๒) เกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์การขึ้น คนจะได้ร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่

๓) รู้จักหน้าที่และช่วยเหลือกัน

๔) มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานของตนเองเต็มที่

๕) สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของแรงจูงใจ มีดังนี้

๑) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

๒) ช่วยให้มีความความรักสามัคคีในองค์การ

๓) ช่วยให้เกิดมีความจงรักภักดีต่อองค์การผู้บังคับบัญชา

๔) ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปอย่างมีระเบียบมีวินัยและอยู่ในศีลธรรม[๑๖]

๕) ช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์เกิดความคิดที่จะสร้างสรรค์ให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า

๖) มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานของตนเองเต็มที่

๗) ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และมีความสุขกายสุขใจในการปฏิบัติงาน ฉะนั้น จึงทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะแรงจูงใจจะเป็นทั้งสภาวะที่ผลักและดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรม การที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลจึงต้องทำความเข้าใจกับแรงจูงใจของคนคนนั้น ว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในพฤติกรรมประเภทใดระดับใด เพราะในบางสถานการณ์อาจพบว่า “บุคคลที่ตกอยู่ใสสถานการณ์เดียวกัน น่าจะมีการแสดงการตอบสนองเป็นพฤติกรรมที่เหมือนกัน แต่กลับมีการแสดงออกที่ต่างกัน”

---

[๑๖] พนัส หันนาคินทร์, **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓๑.

ตารางที่ ๒.๔ ประโยชน์ของแรงจูงใจ

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
พนัส หันนาคินทร์ (๒๕๕๒, หน้า ๑๓๑.)	แรงจูงใจมีความสำคัญโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะแรงจูงใจจะเป็นทั้งสภาวะที่ผลักและดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันไป ซึ่งการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลจึงต้องทำความเข้าใจกับแรงจูงใจของคนคนนั้นว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในพฤติกรรมประเภทใดระดับใดเพราะในบางสถานการณ์อาจพบว่า “บุคคลที่ตกอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน น่าจะมีการแสดงการตอบสนองเป็นพฤติกรรมที่เหมือนกันแต่กลับมีการแสดงออกที่ต่างกัน”

๒.๑.๕ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

การสร้างจูงใจต้องมีจุดหมายมีความหวังต้องตั้งใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และต้องตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนหากปราศจากเป้าหมายแล้ว ก็จะไม่ก่อให้เกิดจุดประสงค์การจูงใจในระยะสั้นมีรากฐานมาจากการตัดสินใจที่ผิดพลายของการบริหารทั่วไปเพราะการจูงใจควรเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปเรื่อยๆ ไม่ใช่แค่ครั้งคราวตัวอย่าง เช่น การประเมินผลงานพนักงานแต่ละปี โดยพนักงานแต่ละคนจะเข้าพบปะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและทำการประเมินผลการทำงานซึ่งแน่นอนว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่สร้างแรงจูงใจหรืออาจเป็นการกระทำที่ไม่สร้างแรงจูงใจได้แต่หากได้กระทำอย่างถูกต้องของวัตถุประสงค์แล้วการประเมินก็จะเป็นเรื่องจูงใจ

ผู้จัดการควรสร้างสถานการณ์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นหรือเพิ่มพลังให้กับพนักงานการจูงใจต้องได้รับการยอมรับเพราะการยอมรับเป็นการสรรเสริญ ทำให้เกิดแรงจูงใจการมีส่วนร่วมในทีมเป็นตัวสร้างแรงจูงใจส่วนการเห็นตัวเองประสบความสำเร็จ ก็จะมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นผู้บริหารส่วนมากเป็นตัวสร้างแรงจูงใจในตัวเองงานเหล่านั้นไม่ใช่เฉพาะเป็นงานหลักเท่านั้นแต่เป็นลักษณะอื่นๆของการทำงานด้วย เช่น ความรับผิดชอบการท้าทาย และความรู้สึกที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้คุ้มค่าทุกคนต่างมีชนวนในการสร้างแรงจูงใจผู้บริหารที่สร้างแรงจูใจได้อย่างมีประสิทธิภาพจะพยายามใช้วิธีหลายวิธีเพื่อจุดไฟให้คนบางคนด้วยวิธีการที่สร้างแรงจูงใจเพิ่มขึ้นความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในกลุ่มเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลได้มากเพราะความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มจะเหมือนกับการได้รับการยอมรับและ

ความรู้สึกเช่นนี้ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจการเสริมแรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากผลของการกระทำ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ อย่างคือ

๑) การเสริมแรงจูงใจในทางบวก (Positive Reinforcement) การเสริมแรงจูงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการโดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางบวกแก่บุคคลนั้นตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการพยักหน้าเห็นด้วยกับข้อคิดเห็นของพนักงานในที่ประชุม

๒) การเสริมแรงจูงใจในทางลบ (Negative Reinforcement) บางครั้งเรียกว่า การหลีกเลี่ยง (Avoidance) การเสริมแรงจูงใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ไม่ต้องการลงโดยการหลีกเลี่ยงการให้รางวัลหรือผลตอบแทนในทางลบตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการเคยพูดถากถางพนักงานคนหนึ่งที่มาทำงานสายทุกวันเมื่อพนักงานคนนั้นมาทำงานเช้าในวันหนึ่งผู้จัดการยอมรับทางสังคมต่อพนักงานคนนั้น

๓) การทำให้หมดไป (Extinction) การเสริมแรงจูงใจเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำบ่อยๆ ลงหรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไปโดยการไม่ให้รางวัลหรือผลตอนแทนในทางบวกที่เคยให้ตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการสังเกตว่าพนักงานคนหนึ่งมีพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องแต่ได้รับการยอมรับทางสังคมจากกลุ่มทำงานผู้จัดการจึงปรึกษาหารือกับกลุ่มทำงานของพนักงานคนนั้นเพื่อให้หยุดการยอมรับทางสังคมต่อพนักงานคนนั้น

๔) การลงโทษ (Punishment) การเสริมแรงจูงใจเพื่อลดพฤติกรรมที่ทำบ่อยๆ ลงหรือทำให้พฤติกรรมนั้นหมดไปโดยการได้รับผลตอบแทนในทางลบหรือลงโทษตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น ผู้จัดการตัดค่าจ้างพนักงานคนที่ทำงานไม่ทัน[๑๗]

สรุปได้ว่า การสร้างจูงใจต้องมีจุดหมายมีความหวังต้องตั้งใจทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งและต้องตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนหากปราศจากเป้าหมายแล้ว ก็จะไม่ก่อให้เกิดจุดประสงค์การจูงใจในระยะสั้น มีรากฐานมาจากการตัดสินใจที่ผิดพลาดของการบริหารทั่วไป เพราะการจูงใจควรเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปเรื่อยๆ ไม่ใช่แค่ครั้งคราวตัวอย่าง เช่น การประเมินผลงานพนักงานแต่ละปี โดยพนักงานแต่ละคนจะเข้าพบปะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและทำการประเมินผลการทำงานซึ่งแน่นอนว่าการกระทำดังกล่าว เป็นการกระทำที่สร้างแรงจูงใจหรืออาจเป็นการกระทำที่ไม่สร้างแรงจูงใจได้แต่หากได้กระทำอย่างถูกต้องของวัตถุประสงค์แล้วการประเมินก็จะเป็นเรื่องจูงใจ ผู้จัดการควรสร้างสถานการณ์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นหรือเพิ่มพลังให้กับพนักงานการจูงใจต้องได้รับการยอมรับเพราะการยอมรับเป็นการสรรเสริญทำให้เกิดแรงจูงใจการมีส่วนร่วมในทีมเป็นตัวสร้างแรงจูงใจส่วนการเห็นตัวเองประสบความสำเร็จ

---

[๑๗] แอนนิต้า อี วูลฟอล์ค, **การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://sites.google.com/site/ant hikabac/kar-srang-raeng-cungci-ni-kar-thangan [๖ พฤษจิกายน ๒๕๖๒].

๒.๑.๖ แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การสร้างแรงจูงใจสามารถทำได้หลายแนวทาง ในที่นี้จะขอกล่าวแนวทางที่สอดคล้องกับสาเหตุที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนี้

๑) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของความต้องการ ตามที่ได้กล่าวแล้วว่า ความต้องการของคนเรานั้นมีหลายลำดับขั้น ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ในแต่ละขั้นก็จะมีสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ ๒.๑

ตารางที่ ๒.๕ แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ลำดับขั้นความต้องการ	สิ่งที่ต้องการ	สิ่งจูงใจ
๑) ความต้องการทางกาย	ค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน อาหาร น้ำ การพักผ่อน อากาศ	วัดหยุด เวลาพัก สวัสดิการ
๒) ความต้องการความปลอดภัยการคุ้มครอง	ความปลอดภัย ความมั่นคง	เงินสงเคราะห์ ความมั่นคงของงานความปลอดภัย การประกันภัยประกันชีวิต
๓) ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก	พวกพ้อง ครอบครัวมีส่วนในสังคม ความรัก มีส่วนในสังคม	สัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน
๔) ความต้องการยอมรับ	สถานะในสังคม การยกย่องชมเชยโล่รางวัลคาชมเชย การได้เป็นพนักงานดีเด่น	ตำแหน่งงาน การยอมรับจาก
๕) ความต้องการความสำเร็จและใฝ่รู้ใฝ่เรียน	ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์สร้างสรรค์	กิจกรรมฝึกอบรมงานที่ตัดสินในเองได้
๖) ความต้องการทางสุนทรียะสร้างสรรค์ และพัฒนา	ความละเอียดอ่อนในจิตใจ ความงาน สัมฤทธิ์ผลในงาน	งานที่นำไปสู่สิ่งความดีความสุขทางใจ
๗) ความต้องการความสำเร็จและความภาคภูมิใจ	ความสมบูรณ์แบบในชีวิต	งานเพื่องาน งานเพื่อความดีในตัว

ที่มา: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ฝ่ายแนะแนวการศึกษา, ๒๕๖๑, ออนไลน์.

๒) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของสิ่งล่อใจ จากความรู้ในสิ่งล่อใจที่ว่าสิ่งล่อใจเป็นแรงจูงใจภายนอก ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุ สัญลักษณ์ คำพูด ท่าทีของผู้แวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในบุคคลใช้เป็นการจูงใจในการทำงานได้ ดังนั้นผู้จัดการหรือเจ้าขององค์การจึงพยายามทำความเข้าใจพนักงาน แล้วใช้สิ่งที่เขาพอใจมาเป็นสิ่งล่อใจ ให้เกิดพฤติกรรมตามต้องการ

อาจจะเป็นรางวัล สิ่งของ คำชม เกียรติโล่สัญลักษณ์ การจัดให้มีการประกวดชิงรางวัลหรือชิงความเป็นหนึ่งในงานบางงาน หรือแม้แต่การตั้งสัดส่วนโบนัสประจำปีตามอัตรายอดขายหรือปริมาณงานก็จัดว่ามีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานได้ ข้อควรระวังคือการเลือกสิ่งที่จะนำมาเป็นเครื่องล่อซึ่งจะต้องเลือกในสิ่งที่พนักงานพอใจหรืออยากได้

๓) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของการตื่นตัวที่ว่าการตื่นตัวในระดับที่พอดีมีผลต่อการพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายที่ดีกว่าระดับอื่น ดังนั้น ในองค์การจึงควรจัดบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการตื่นตัวในการทำงานของพนักงานในระดับที่พอดี ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน วิธีการเพื่อให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในภาวะตื่นตัว เช่นอาจจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมแสงเสียง หรือการให้พนักงานมุ่งแก้ปัญหา หรือแสวงหาช่องทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมด้วยตนเอง ให้รับผิดชอบงานเป็นส่วนๆ และมีอำนาจตัดสินใจในงานนั้น จะดีกว่าการทำงานตามที่ได้รับคำสั่ง ซึ่งจะพบในหน่วยงานหลายแห่งที่หัวหน้าไม่เคยปล่อยให้ลูกน้องได้คิดและได้ทำด้วยตนเอง คอยรับงานและฟังคาสั่งที่หัวหน้าจะสั่งงานมาให้เท่านั้น เมื่อทำเสร็จแล้วก็นำผลงานไปมอบให้และรับงานใหม่มาทำงานตามที่สั่งอีก วิธีนี้ถ้าลูกน้องเป็นคนเก่งและมีประสิทธิภาพจะเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

๔) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของการคาดหวัง ที่ว่าการตั้งระดับความคาดหวังที่เป็นไปได้พอดี และเหมาะสมสำหรับตนเอง ซึ่งมักจะคาดหวังตามค่านิยมของตนจะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งท้าทายให้มีชีวิตชีวา และมานะพยายามให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ดังนั้นผู้จัดการองค์การจึงควรสื่อสารสร้างความเข้าใจทีดีให้แก่พนักงาน เพื่อให้ความคาดหวังนั้นๆ เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ เพื่อจะไม่เกิดความท้อแท้คับข้องใจ ซึ่งจะสร้างความเสียหายให้กับทั้งองค์การและตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าใช้วิธีหลอกลวงให้พนักตั้งความหวังลมๆแล้งๆ โดยเป็นจริงไม่ได้จะเกิดผลเสียมากกว่าผลดีอย่างแน่นอนบางทีถึงขั้นทำลายองค์การให้เสียหาย หรืออาจเกิดปัญหาแก้แค้นในรูปแบบต่างๆ การสร้างแรงจูงใจ หรือการเสริมสร้างพลังให้เกิดขึ้นในตัวเราไม่ใช้เรื่องยาก หากเราทราบเหตุ และที่มาของแรงจูงใจ การทำงานทุกคนล้วนจะต้องพบเจอกับอุปสรรคนานัปการ หากเราไม่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงแล้วอุปสรรคที่พบเจอก็ไม่ใช้เรื่องใหญ่อะไร[๑๘]

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของการคาดหวังที่ว่าการตั้งระดับความคาดหวังที่เป็นไปได้พอดี และเหมาะสมสำหรับตนเอง ซึ่งมักจะคาดหวังตามค่านิยมของตนจะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งท้าทายให้มีชีวิตชีวา และมานะพยายามให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ดังนั้นผู้จัดการองค์การจึงควรสื่อสารสร้างความเข้าใจทีดีให้แก่พนักงาน กระตุ้นให้เกิดความต้องการ

---

[๑๘] มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ฝ่ายแนะแนวการศึกษา, **การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://meesara.igetweb.com/index.php?mo=๓&art๒๖๓๒๗๓๐๓๗, [๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒].

ย่อมที่จะหาแนวทางตอบสนองความต้องการนั้นโดยการแสดงความพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการกระตุ้นให้เกิดความต้องการก็ย่อมที่จะหาแนวทางตอบสนองความต้องการนั้นโดยการแสดงความพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ

ตารางที่ ๒.๖ แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ฝ่ายแนะแนวการศึกษา (ออนไลน์)	การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของการคาดหวัง ที่ว่าการตั้งระดับความคาดหวังที่เป็นไปได้พอดี และเหมาะสมสำหรับตนเอง ซึ่งมักจะคาดหวังตามค่านิยมของตนจะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งท้าทายให้มีชีวิตชีวา และมานะพยายามให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ผู้จัดการองค์การจึงควรสื่อสารสร้างความเข้าใจทีดีให้แก่พนักงาน เพื่อให้ความคาดหวังนั้นๆ เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ เพื่อจะไม่เกิดความท้อแท้คับข้องใจ ซึ่งจะสร้างความเสียหายให้กับทั้งองค์การ และตนเอง

๒.๑.๗ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาทบทวนเอกสารและตำราต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด นอกจากนั้นทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่เหมือนทรัพยากรด้านอื่นๆ เพราะมนุษย์สามารถโน้มน้าวให้พัฒนาสูงขึ้นได้ตลอดเวลาดังนั้นผู้นำในทุกระดับยังต้องมีหน้าที่สำคัญที่เกี่ยวข้องอีกประการหนึ่ง นั่นคือการให้ความสำคัญเข้าใจพฤติกรรมของแต่ละคน และบุคคลในสังคมรอบข้าง การโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะการเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมจะช่วยให้เรามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีจิตใจที่ช่วยเหลือกันและกัน ให้อภัยกันได้ง่ายขึ้น นักจิตวิทยาได้พยายามอธิบายสาเหตุของพฤติกรรม จึงพยายามสร้างทฤษฎีขึ้นโดยใช้ความคิดรวมยอดสมมติฐานที่เรียกว่า “แรงจูงใจ” มีนักวิชาการกล่าวไว้ในหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

๑.ทฤษฎี อี.อาร์.จี. ของอัลเดอเฟรอร์ (Alderfer’s Existence Relatedness Theory : E.R.G. Theory) ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

๑) ความต้องการดำรงอยู่ เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิตอันได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัย

๒) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม

๓) ความต้องการทางด้านความก้าวหน้า เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และได้รับความสำเร็จในชีวิต[๑๙]

ทฤษฎี อี.อาร์.จี. ของอัลเดอเฟรอร์ ชี้ให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์ซึ่งแตกต่างไปจากทฤษีลำดับขั้นของ มาสโลว์ แต่อธิบายในขอบเขตที่กว้างกว่า

๒. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement MotivationTheory) เป็นทฤษฎีความต้องการที่นำเสนอโดยแมคเคลแลน์ โดยเน้นความต้องการของมนุษย์มี ๓ ประการ เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม ในวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่จะพัฒนาให้เกิดความต้องขึ้นในบุคคล ความต้องการ ๓ ประการนี้ คือ

๑) ความต้องการสำเร็จ (Need for Achievement) ที่ต้องการมีความสามารถปฏิบัติงานดำเนินงาน จนบรรลุผลเป้าหมายได้สำเร็จตามความปรารถนา

๒) ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) ต้องการความรักใคร่ชอบพอเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้าง

๓) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ต้องการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีอำนาจบังคับบัญชา ต้องการอิทธิพลเหนือผู้อื่น

จะสังเกตเห็นได้ว่าทฤษฎีแมคเคลแลนด์ วางกรอบจูงใจมุ่งไปที่ความต้องการ ๓ ประการที่อยู่เหนือระดับความต้องการความเป็นอยู่ของชีวิตเหนือระดับความต้องการระดับ ๑ และ ๒ ของ มาสโลว์ จัดว่าเป็นความต้องการในระดับสูง ความเป็นจริงของทฤษฎีนี้จะขึ้นกับรากฐานความเป็นอยู่ในองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากรได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว บุคลากรจึงต้องการความสำเร็จ ต้องการสัมพันธ์ที่ดีและต้องการอำนาจตามมา[๒๐]

๓. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs Theory) ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ และรู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง โดยนายอับราแฮม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่ มหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ได้พัฒนาขึ้นมา มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ และได้เสนอว่าความต้องการของมนุษย์เรามี ๕ ลำดับขั้น เป็นความต้องการตามลำดับความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) ดังแผนภาพที่ ๒.๑

---

[๑๙] พระไพรัช เขมจารี, "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิกรุงเทพมหานคร", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, หน้า ๑๕.

[๒๐] กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๗), หน้า ๒๗๘.

แผนภาพที่ ๒.๑ ภาพที่แสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์

ที่มา: Maslow, 1970, P.35.

มาสโลว์ได้อธิบายลำดับขั้นของความต้องการต่อไปนี้

๑) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกสุด เป็นไปเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัยบริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้และเมื่อได้สิ่งเหล่านี้แล้วมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับถัดไป

๒) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะรู้สึกปลอดภัย มั่นคง ปราศจากความกลัวและหวาดระแวง เป็นความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้วบริษัทอาจจะให้การประกันชีวิต และสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสหภาพแรงงาน เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัยเมื่อบรรลุในสิ่งเหล่านี้แล้วความต้องการที่สูงขึ้นจะตามมา

๓) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะสร้างสัมพันธ์ และได้รับความสัมพันธ์หรือการยอมรับจากบุคคลอื่น เป็นความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน เป็นต้น

๔) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และได้รับการยกย่องนับถือ ชื่นชมและเห็นความสำคัญ จากบุคคลอื่น เป็นความต้องการระดับที่สี่ บริษัทอาจจัดให้มีการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน เป็นต้น

๕) ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการในขั้น สูงสุดเป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ระดับ สูงสุดของศักยภาพของตน ต้องการเห็นความสำเร็จและความเติบโตของตนเอง ตลอดจนทำสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้ให้เป็นความจริง บริษัทต้องพยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา[๒๑]

โดยมาสโลว์ว่าเชื่อว่า ความต้องการเหล่านั้นจะถูกเรียงลำดับจาก“ต่ำสุด”ไปยัง“สูงสุด”มาสโลว์กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ“ต่ำสุด”ร่างกายจะถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับ“สูงขั้น”ต่อไป ความปลอดภัย จะมีความสำคัญ มากที่สุดและต่อไปตามลำดับ ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วน และในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควรแล้วและสภาพแวดล้อมของงานดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลยเนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว

๔. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Frederick Herzberg พัฒนาขึ้นมาโดยการสอบถามคนเป็นร้อยๆ คนด้วยคำถามเมื่อไรมีความพอใจในการทำงานที่งานนั้นทำให้เกิดการจูงใจสูงกับเมื่อไรที่รู้สึกไม่พอใจในการทำงานที่งานนั้นไม่จูงใจให้อยากทำ ความพอใจในการทำงานเกิดจาก ๒ องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการจูงใจ (Motivation factors) เช่น ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ความความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และองค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เช่น นโยบายด้านการบริหารงาน, การบังคับบัญชา, ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพแวดล้อม, เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

---

[๒๑] Maslow, **Motivation and Personality**, New York: Harper and Row, Publisher, A.H,1970, P.35.

๑. องค์ประกอบด้านการจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับงานโดยตรงได้แก่

๑. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

๒. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๓. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานท้าทาย จูงใจให้ปฏิบัติงาน จนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระ

๔. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ และการปฏิบัติงานนั้นๆ มีอิสรเสรีภาพในการตัดสินใจ

๕. ความความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นในตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้น หรือจูงใจ ให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น อันได้แก่ตัวงานเองหรือลักษณะของงาน มีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง

๒. องค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยค้ำจุนนี้ได้แก่

๑. นโยบายด้านการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การปกครองบังคับบัญชา (Dominance) หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับ มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร

๔. สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมทั้งอุปกรณ์ต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกอย่างสม่ำเสมอ

๕. เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefits) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น[๒๒]

ตามทัศนะของเฮอร์ซเบิร์ก มองว่า เงินเดือน และสวัสดิการเป็นปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ที่สำคัญ ที่องค์กรจะต้องบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พร้อมกับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ปัจจัยนี้จะสามารถทำให้บุคคลดำรงอยู่ในองค์กรได้อย่างสงบสุข อย่างไรก็ตาม การให้เงินเดือน และสวัสดิการ ประกอบกับปัจจัยค้ำจุนในด้านอื่นกลับไม่เพียงพอที่จะสามารถดำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรไว้ได้ ด้วยเหตุนี้ เฮอร์ซเบิร์ก จึงได้เสนอปัจจัยจูงใจเข้ามากระตุ้นความต้องการให้พนักงานอยากทำงานในองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับในสังคม

ด้วยเหตุนี้ เฮอร์ซเบิร์ก จึงมีความเห็นให้ผู้บริหารองค์กร หรือนักบริหารค่าจ้าง นำเอาทฤษฎีจูงใจเข้ามาเชื่อมโยงกับการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนขององค์กร กล่าวคือ ความสำเร็จของพนักงานสามารถวัดได้จากความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งผลงานอันเป็นที่ประจักษ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ทั้งนี้เพื่อตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานที่มีผลงานโดดเด่นองค์กรสามารถใช้วิธีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีตามผลงานที่พนักงานทำได้ และการขึ้นเงินเดือนในกรณีที่พนักงานเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เหล่านี้จะช่วยให้พนักงานตระหนักถึงความสำเร็จของตนที่มีต่อองค์กร และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในหน้าที่การงานของเขา ซึ่งในส่วนนี้องค์กรจะต้องทำการออกแบบเส้นทางอาชีพให้พนักงาน (Career Path) เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเห็นโอกาสที่จะเติบโตบนสายอาชีพที่ทำอยู่ และเกิดความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

สรุปได้ว่า ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก เป็นกระบวนการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สำหรับการนำทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก มาประยุกต์ใช้นั้นจำเป็นต้องกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้ง ๒ ด้าน ทั้งด้านการจูงใจ (Motivation factors) และด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) จะช่วยป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน และช่วยให้พนักงานมีความสุข

---

[๒๒] Herzberg F. Bamard, M. And Synderman, B., **The Motivation to Work**, (New York: John Wiley, 1959), p. 25.

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่นั้น มองถึงการจูงใจมักจะคิดว่าเป็นด้านการเงินเท่านั้น การปรับปรุงในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การขาดงานและการลาออกจะน้อยลง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นข้อสมมุติที่ไม่ถูกต้อง แท้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน และไม่ให้เกิดปัญหาเท่านั้นเอง มิได้เป็นตัวจูงใจให้พนักงานทำงาน ปัจจัยจูงใจให้พนักงานทำงานจะอยู่ที่ปัจจัยที่จะเป็นตัวจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงาน ดังนั้นทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก จะต้องคำนึงถึง ๒ ปัจจัยควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อยโดยเฉพาะสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่างๆ เจริญก้าวหน้ามาก

ตารางที่ ๒.๗ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
พระไพรัช เขมจารี (๒๕๕๙, หน้า ๑๕.)	ทฤษฎี อี.อาร์.จี. ของอัลเดอเฟรอร์ ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ ๑. ความต้องการดำรงอยู่ เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิตอันได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัย ๒. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม ๓. ความต้องการทางด้านความก้าวหน้า เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมได้รับความสำเร็จในชีวิต
กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (๒๕๕๗, หน้า ๒๗๘.)	ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ โดยเน้นความต้องการของมนุษย์มี ๓ ประการ เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม ในวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมที่จะพัฒนาให้เกิดความต้องขึ้นในบุคคล ความต้องการ คือ ๑. ความต้องการสำเร็จ ที่ต้องการมีความสามารถปฏิบัติงาน ดำเนินงาน จนบรรลุผลเป้าหมายได้สำเร็จตามความปรารถนา ๒. ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี ๓. ความต้องการอำนาจ ต้องการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีอำนาจบังคับบัญชา ต้องการอิทธิพลเหนือผู้อื่น

ตารางที่ ๒.๗ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ(ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
Maslow (1970, p. 35)	มาสโลว์ได้อธิบายลำดับขั้นของความต้องการต่อไปนี้ ๑. ความต้องการทางร่างกาย ๒. ความต้องการความปลอดภัย ๓. ความต้องการทางสังคม ๔. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ๕. ความต้องการความสมหวังของชีวิต โดยมาสโลว์ว่าเชื่อว่า ความต้องการเหล่านั้นจะถูกเรียงลำดับจาก“ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” มาสโลว์กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายจะถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับ“สูงขั้น” ต่อไป ความปลอดภัย จะมีความสำคัญ มากที่สุดและต่อไปตามลำดับ
Herzberg F. (1959, p. 25)	เป็นทฤษฎีที่ Frederick Herzberg พัฒนาขึ้นมาโดยการสอบถามคนเป็นร้อยๆ คน ด้วยคำถามเมื่อไรมีความพอใจในการทำงานที่งานนั้นทำให้เกิดการจูงใจสูงกับเมื่อไรที่รู้สึกไม่พอใจในการทำงานที่งานนั้นไม่จูงใจให้อยากทำ ความพอใจในการทำงานเกิดจาก ๒ องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการจูงใจ เช่น ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ความความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และองค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายด้านการบริหารงาน, การบังคับบัญชา, ด้านสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพแวดล้อม, เงินเดือนและผลประโชยน์ตอบแทน

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานงานนั้นจะมาจากบริบทที่แตกต่างกันทุกอย่างย่อมคำนึงถึงเป้าหมาย และผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ และการจะสร้างงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีหลักการที่แน่ชัด นอกจากมีหลักแนวคิดแล้วยังจะต้องมีบุคคลที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย และการจะมีบุลากรที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการสรรหา และคัดสรรพอสมควร นอกจากนี้ทุกคนต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานนั้นๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วย ดังนั้นผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาที่ดี รู้จักบริหารคน บริหารงาน ที่สำคัญต่องบริหารค่าตอบแทนให้ดี งานที่ปฏิบัติจึงจะประสบผลสำเร็จได้อย่างเต็มที่

๒.๒.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

ความหมายของการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการต่างประเทศกล่าวไว้ว่า การดำเนินงานขององค์การใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้นทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาท และหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้น ๆ รับไปปฏิบัติ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติหน้าที่จะดำเนินไปด้วยดีต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร และในการปฏิบัติหน้าที่นั้น จะมีผลรวมของความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่ามีผู้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไมว่าเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จะต้องมีการทำสิ่งหน้าที่ของตนโดยเฉพาะเช่น อาชีพให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไมมีมลทินด่างพร่อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จะรูจักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไรเป็นตน ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์และรู้จักความดับทุกข์เป็นตน[๒๓]

การปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีมีต่อการปฏิบัติงานในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมิน ประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขและความรู้สึกดังกล่าวนั้นสามารถ

---

[๒๓] พุทธทาสภิกขุ, (เงื่อม อินฺทปฺโญ), **คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ)**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๓.

เปลี่ยนแปลงได้จากความหมายของการปฏิบัติงานข้างต้น[๒๔] พอสรุปได้ว่าการปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานนอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสันปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน[๒๕] ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิดต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้นซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้มีทัศนะและมีบทบาทหน้าที่ ของแต่ละคนแตกต่างกันไป[๒๖]

การปฏิบัติงานหมายถึงผลงานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งทั้งในแง่คุณภาพปริมาณ และแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร การที่จะประเมินคุณค่าของผลการปฏิบัติงานได้จำเป็นจะต้องมีเครื่องมือวัดที่เรียกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานมิใช้ประเมินค่าตัวบุคคล (Weight the Work-Not theWorker) โดยผู้ประเมินจะต้องคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานเท่านั้นจะไม่เข้าไปประเมินค่าของบุคคลกล่าวคือ การวิเคราะห์ผลการประเมินหรือวิพากษ์วิจารณ์ผลการปฏิบัติงานก็ดีเรามุ่งที่ผลการปฏิบัติงานเท่านั้นมิได้มุ่งไปที่ตัวบุคคล ซึ่งมีผู้ให้ข้อคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันและ“พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ”เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางรางกายรวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตได้ในสภาวการณ์หนึ่งๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไปเป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษาต้องอาศัยพฤติกรรมระดับตางๆ เป็นส่วนประกอบทั้งทางความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่ายแต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลา และการตัดสินใจหลายขั้นตอน[๒๗]

สรุปได้ว่า หน่วยงานใดก็ตามถ้าหากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้ฉะนั้นแรงจูงใจหรือการจูงใจ จึงเป็นส่วนสำคัญเพราะการจูงใจเป็นสาเหตุของการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าหากผู้บังคับบัญชาไม่สร้างแรงจูงใจ

---

[๒๔] พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว”,**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑), หน้า ๒๕.

[๒๕] ลัดดา รักจรรยาบรรณ, “การพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยบูรพา”, **วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,** (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗), หน้า ๙.

[๒๖] จำเนียร จวงตระกูล, **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์,๒๕๕๑), หน้า ๑๓.

[๒๗] ประภาเพ็ญ สุวรรณ, **การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐-๑๑.

ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไมมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ ๒.๘ ความหมายของการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
พุทธทาสภิกขุ, (เงื่อม อินฺทปฺโญ) (๒๕๔๓, หน้า ๒๕๓.)	การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไมว่าเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จะต้องมีการทำสิ่งหน้าที่ของตนโดยเฉพาะเช่น อาชีพให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไมมีมลทินด่างพร่อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไรเป็นตน ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุด
พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (๒๕๖๑, หน้า ๒๕.)	การปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีมีต่อการปฏิบัติงานในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมิน ประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขและความรู้สึกดังกล่าวนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากความหมายของการปฏิบัติงานข้างต้น
ลัดดา รักจรรยาบรรณ (๒๕๕๗, หน้า ๙.)	การตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานนอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานยังต้องมีการแบ่งสันปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒.๘ ความหมายของการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
จำเนียร จวงตระกูล (๒๕๕๑, หน้า ๑๓.)	ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิดต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้นซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้มีทัศนะและมีบทบาทหน้าที่ ของแต่ละคนแตกต่างกันไป
ประภาเพ็ญ สุวรรณ (๒๕๕๒, หน้า ๑๐-๑๑.)	การปฏิบัติงานหมายถึงผลงานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งทั้งในแง่คุณภาพปริมาณและแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร การที่จะประเมินคุณค่าของผลการปฏิบัติงานได้จำเป็นจะต้องมีเครื่องมือวัดที่เรียกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ผลการประเมินหรือวิพากษ์วิจารณ์ผลการปฏิบัติงานก็ดีเรามุ่งที่ผลการปฏิบัติงานเท่านั้นมิได้มุ่งไปที่ตัวบุคคล ซึ่งมีผู้ให้ข้อคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันและ “พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ” เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางรางกายรวมทั้งการปฏิบัติ

๒.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ไว้หลายท่าน ดังนี้ ประสิทธิภาพไว้ว่า มีความหมายรวมถึง ผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณาคือ ๑) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม ๒) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงานเวลาที่ใช้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน[๒๘]

[๒๘] ทิพาวดี เมฆสวรรค์, **การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๐), หน้า ๒.

ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้น ว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงินใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน[๒๙] โดยรวมความมีประสิทธิภาพจึง หมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมาน ประสิทธิภาพ ในวงการธุรกิจ หรือการจัดการที่ได้รับผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมากวิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงราชการจึงหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ[๓๐] และประโยชน์แก่สังคม แต่ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ[๓๑]

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ประสิทธิภาพกล่าวโดยรวมความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ ๒.๙ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (๒๕๕๐, หน้า ๒.)	ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงานเวลาที่ใช้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนมีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

[๒๙] เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, **แนวความคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html [๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒].

[๓๐] สัญญา สัญญาวิวัฒน์, **ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ, รวมบทความสังคมวิทยาและ มานุษย์วิทยา** (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑๔.

[๓๑] อุทัย หิรัญโต, **หลักการบริหารบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์โตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๐-๑๒๓.

ตารางที่ ๒.๙ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
เฉลิมเกียรติ แก้วหอม (ออนไลน์)	ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้น ว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงินใช้เวลาใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน
สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (๒๕๕๔, หน้า ๑๑๔.)	การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมาน ประสิทธิภาพ ในวงการธุรกิจ หรือการจัดการที่ได้รับผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมากวิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงราชการจึงหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ
อุทัย หิรัญโต (๒๕๕๒, หน้า ๑๒๐-๑๒๓.)	ประโยชน์แก่สังคม แต่ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดการเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ทำวิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีนั้นมีนักวิชาการได้อธิบายและให้ความหมายปัจจัยขั้นตอนเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการซึ่งผู้วิจัยได้นามากล่าวไว้เท่าที่จำเป็น และสอดคล้องกับแนวทางการศึกษา ดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น แรงจูงใจเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเกิดจากสิ่งที่อยู่ภายใน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้บุญมั่นเป็นแรงผลักดันจากภายในแต่ละบุคคลได้แก่ แรงขับ (Driver) เช่นความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศเป็นต้นอีกส่วนหนึ่งของแรงจูงใจ

ได้แก่ ความต้องการ (Need)[๓๒] เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในร่างกาย

การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่างๆความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคลและงานในตัวของมันเอง ภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว[๓๓] การได้รับความร่วมมืออย่างเต็มใจของผู้อื่น เพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงกว่า เพื่อเกิดความสามัคคีธรรมได้ดีกว่า เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของบริษัทได้มากกว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือความพยายามที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการสิ่งที่จูงใจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล แต่มูลเหตุจูงใจยังสำคัญของบุคคล คือความต้องการจากความหมายของแรงจูงใจที่ได้กล่าวข้างต้นสามารถสรุปความหมายได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใดๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือความต้องการ[๓๔]

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายนอก และการดำเนินงานขององค์การใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินงานไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์การนั้นๆ รับไปปฏิบัติ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือการปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นข้อแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร[๓๕]

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือแรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน การทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการ

---

[๓๒] ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์, “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานศึกษากรณีบริษัท อดิเทพจำกัด ปัญหาพิเศษ”, **รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗.

[๓๓] สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, **เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา**, หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๙๗.

[๓๔] ติน ปรัชญพฤทธิ์, **รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ**, (พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๕๘.

[๓๕] J.W. Getzel, **Creativity and Intelligence: Exploration with Gifted Students**, (New York: Wiley, 1957), p.176.

กระทำของคนอื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานกระกอบด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้นภายในจิตใต้สำนึกของทุกคน

ตารางที่ ๒.๑๐ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (๒๕๔๖, หน้า ๑๗.)	ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น แรงจูงใจเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง
สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (๒๕๔๗, หน้า ๙๗.)	การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่างๆความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล
ติน ปรัชญพฤทธิ์ (๒๕๕๒, หน้า ๒๕๘.)	หมายถึง สิ่งใดๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือความต้องการ
J.W. Getzel (1957, p.176.)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายนอก และการดำเนินงานขององค์การใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินงานไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล

๒.๓.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาทบทวนเอกสาร และตำราต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด นอกจากนั้นการโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะการเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมจะช่วยให้เรามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีจิตใจที่ช่วยเหลือกันและกัน ให้อภัยกันได้ง่ายขึ้น นักจิตวิทยาได้พยายามอธิบายสาเหตุของพฤติกรรม จึงพยายามสร้างทฤษฎีขึ้นโดยใช้ความคิดรวมยอดสมมติฐานที่เรียกว่า “แรงจูงใจ” มีนักวิชาการกล่าวทฤษฎี ไว้ในหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

๑. ทฤษฎีเสริมแรง

ทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement Theory) หรือการได้ปรับปรุงเป็นทฤษฎีที่ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถือเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมหนึ่ง กับผลของพฤติกรรมนั้น หรือหมายถึงกระบวนพฤติกรรมของคน ซึ่งการเรียนรู้เกิดจาก ประสบการณ์ในอดีต นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard สกินเนอร์ Skiner ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ และได้นำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ ทฤษฎีนี้ เรียกว่าทฤษฎีการเสริมแรงด้านบวก (Positive Reinforcement) หรือการปรับปรุงพฤติกรรม (Behavior Modification) ซึ่งคิดว่าแต่ละบุคคลจะไดรับการจูงใจ โดยการออกแบบที่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และผลของการทำงาน จากการกระทำที่ไมเหมาะสมจะทำให้เกิดผลกระทบด้านลบ (Negative Reinforcement) กฎแหงผลลัพธ์ (Law of effect) ได้กล่าวไว้ว่าการเกิดพฤติกรรมซึ่งเป็นผลจากความพอใจ แต่ถ้าผลของพฤติกรรมไม่พอใจเขาก็จะเลิกพฤติกรรมนั้นหรือมีพฤติกรรมที่แตกตางไป

สกินเนอร์ Skiner ศึกษาถึงการทำงานที่ดีที่ควรยกย่อง วิเคราะห์สถานการณ์การทำงานเพื่อพิจารณาถึงสาเหตุซึ่งแรงงานมีการปฏิบัติ และกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อกำจัดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เป้าหมายการมีส่วนรวมของแรงงาน และการชวยเหลือการป้อนกลับอย่างรวดเร็วจากผลลัพธ์จะเกิดขึ้น ตลอดจนการปรับปรุงการทำงานเป็นรางวัลจากการยอมรับและการยกย่อง โดยวิธีการยกย่องบุคคลที่เขาทำดี รูปแบบของพฤติกรรมเสริมแรง (Form of Reinforcement) ของ Skiner เน้นย้ำแรงจูงใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรม และเป็นเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์เขาเชื่อวาพฤติกรรมของมนุษย์ถูกเปลี่ยนไปเนื่องจากแรงจูงใจ เทคนิคนี้สามารถทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมซ้ำหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอื่น ทฤษฎีการเสริมแรงทำได้วิธี คือ

๑. การเสริมแรงด้านบวก (Positive Reinforcement) หมายถึง การบริหารรางวัลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้นด้วยการให้รางวัลพิเศษสำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

๒. การเรียนรูการหลีกเลี่ยง (Avoidance Learning) หรือการเสริมแรงด้านลบ (Negative Reinforcement) หมายถึงการจัดลำดับเหตุการณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจต่อจากพฤติกรรมที่พึงพอใจการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพราะพนักงานสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ได้ทำอย่างอื่น เนื่องจากกลัวผลร้ายที่จะได้รับ

๓. การกำจัดหรือปราบปราม (Extinction) หมายถึง การเลิกให้รางวัลเพื่อจุดมุงหมายในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นการลดพฤติกรรมซึ่งมีผลด้านบวกซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม เป็นการปราบพฤติกรรมบางอย่างโดยการลดการเสริมแรงเกี่ยวกับการแสดงออก

๔. การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การปรับพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวของภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ผลที่ตามด้านลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรมเป็นการลดพฤติกรรมเนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ แม้ว่ารางวัลจะเป็นวิธีการที่มีอำนาจในการกำหนดพฤติกรรมพนักงาน ผู้บริหารจะให้สัญญาณที่ผิดพลาด จากพฤติกรรมสวนตัว เครื่องมือตางๆ ที่ใช้จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าทฤษฎีเสริมแรง (Reinforcement Theory) หรือการปรับปรุงพฤติกรรม (Behavior Modification) เป็นทฤษฎีที่ใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจบุคลากรในเทศบาลให้มีพฤติกรรมในด้านบวก หรือมุ่งผลลัพธ์ในด้านความพอใจ[๓๖]

๒. ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจ

วรูม (Vroon) ได้เสนอเรื่องการจูงใจว่า เป็นผลของความมากน้อยของบุคคลที่มีความตองการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้น รูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้ จึงประกอบด้วย ความพอใจ (Valence) และความคาดหมาย (Expectancy) ซึ่งเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์

ความพอใจ (Valence) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่มีผลลัพธ์อย่างหนึ่งซึ่งเกี่ยวกับผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งเกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคนซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์

ความคาดหมาย (Expectancy) หมายถึง ความเชื่อวาการกระทำที่แสดงออกนั้นจะทำให้ได้ผลลัพธ์เป็นพิเศษ

ผลลัพธ์ (Outcome) หมายถึง ผลที่เกิดจากการกระทำที่ไดรับการกระตุ้นและแรงจูงใจ การใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีของ Vroom และการปฏิบัติงาน (The Vroom Theory and Practice) สิ่งที่น่าสนใจของทฤษฎีนี้ก็คือ การระลึกถึงความสำคัญของความตองการเฉพาะบุคคล และการจูงใจโดยหลีกเลี่ยงลักษณะของทฤษฎี Maslow และ Herzberg ให้เหมาะสม และมีความเข้ากันกับ

---

[๓๖] คันศร แสงศรีจันทร์, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย”, **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต,** (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕.

วัตถุประสงค์แต่ละบุคคลจะมีเป้าหมายส่วนตัวที่แตกตางจากเป้าหมายขององค์การ แต่สามารถเข้ากันได้นอกจากนี้ทฤษฎีของ Vroom ยังสอดคลองกับหลักการจัดการโดยวัตถุประสงค์ MBO

จากความหมายดังกล่าวผู้ศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรในเทศบาลจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือมีความต้องการที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคลากรจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้วนความพอใจ และด้านความคาดหมาย ซึ่งเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจ และผลลัพธ์

๓. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเดวิดแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปไดว่ามนุษย์มีความตองการอยูประการ คือ

๑. ความตองการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement : Nach) เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้งานที่กระทำประสบผลสำเร็จมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

๒. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation: Naff) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริม และรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่น เพื่อเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของ มาสโลว์ (Maslow)

๓. ความต้องการอำนาจ (Need for power : Npow) เป็นความต้องการที่จะให้คนอื่นมีความประพฤติ หรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการหรือต้องการจะมีอำนาจในการบังคับบัญชา และมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ (McClelland) พบว่าผู้มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จโดยตัวของเขาเองจะมีคุณลักษณะที่มีความสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเอง ไม่ต้องการความเลื่อนลอยไร้เป้าหมาย ๒. พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากจนเกินไป ๓. พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งตองการรู้ว่าเขาทำงานไดดีแคไหน[๓๗]

สรุปได้ว่า สำหรับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจ บารมี เป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผล และความต้องการผูกพัน แมคเคลแลนด์ ได้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่า ผู้ที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้าน Nach เป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมี Nach สูง ก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและชวยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

---

[๓๗] ศิริวรรณ เสรีรัตนและคณะ**, องค์การและการจัดการ**, ธรรมสารองค์การและการจัดการ Organization and Management, (กรุงเทพมหานคร: วิสิทธิ์ พัฒนา, ๒๕๕๔), หน้า ๓๗๙–๓๘๐.

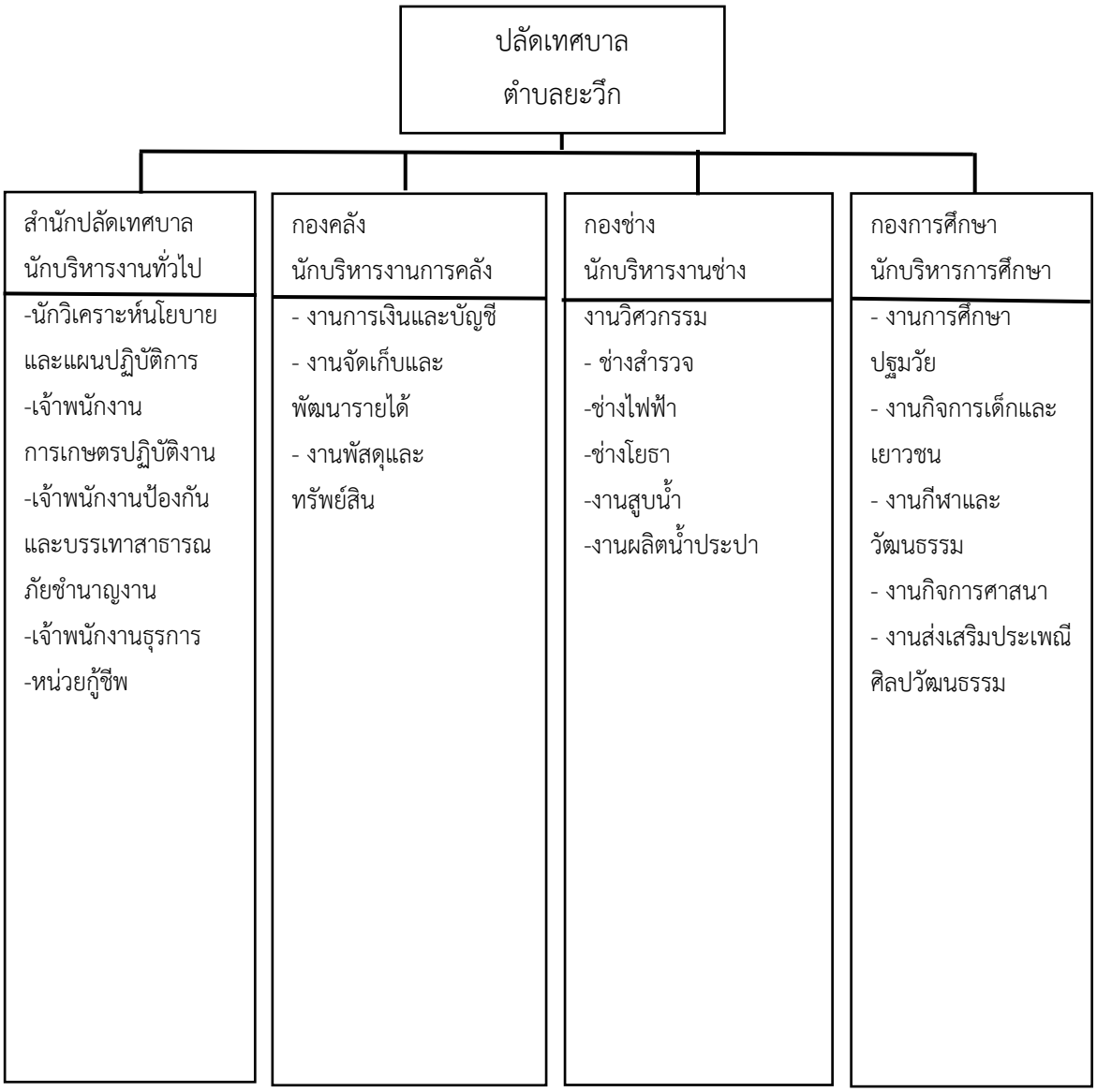
ตารางที่ ๒.๑๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ/แหล่งที่มา	แนวคิดหลัก
คันศร แสงศรีจันทร์ (๒๕๕๐, หน้า ๑๓.)	ทฤษฎีเสริมแรง หรือการปรับปรุงพฤติกรรมเป็นทฤษฎีที่ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถือเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมหนึ่ง กับผลของพฤติกรรมนั้น หรือหมายถึงกระบวนพฤติกรรมของคนซึ่งการเรียนรู้เกิดจาก ประสบการณ์ในอดีต นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard สกินเนอร์ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ และได้นำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจทฤษฎีนี้
ศิริวรรณ เสรีรัตน (๒๕๕๔, หน้า ๓๗๙-๓๘๐.)	ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจวรูม ได้เสนอเรื่องการจูงใจว่า เป็นผลของความมากน้อยของบุคคลที่มีความตองการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้น รูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้ จึงประกอบด้วย ความพอใจ และความคาดหมาย ซึ่งเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ๑. ความตองการสัมฤทธิ์ผล ๒. ความต้องการความรักและความผูกพัน ๓. ความต้องการอำนาจ

๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลทั้งสองเทศบาลได้แก่ ๑. เทศบาลตำบลยะวึก ๒. เทศบาลตำบลสระขุด ไว้ดังนี้

โครงสร้างเทศบาลตำบลยะวึก[๓๘]



แผนภาพที่ ๒.๓ โครงสร้างเทศบาลตำบลยะวึก

---

[๓๘] โครงสร้างการบริหาร, **เทศบาลตำบลยะวึก**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.sakot.go.th [๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒]

๒.๔.๒ เทศบาลตำบลยะวึก

ตำบลยะวึก มี ๑๐ หมู่บ้าน มีประชากร ๙,๐๔๑ คน ประชากรประกอบอาชีพทำนา เลี้ยงสัตว์ เป็นอาชีพหลัก และเมื่อว่างจากฤดูการทำนาก็จะไปรับจ้างในต่างจังหวัด

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลยะวึก (Vision)

"ต่อเติม ปรับปรุง บำรุงรักษา ขยายเขตระบบไฟฟ้าสาธารณะ ครัวเรือนและการเกษตร"

พันธกิจการพัฒนาของเทศบาลตำบลยะวึก(Mission)

ภารกิจหลัก หรือพันธกิจ (Mission) ในการพัฒนาเทศบาลตำบลยะวึก ๑) พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ๒) พัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน ๓) การพัฒนาด้านสาธารสุขและสิ่งแวดล้อม ๔) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐาน ๕) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และชุมชนอย่างทั่วถึง ๖) การพัฒนาคุณสังคมแบบมีส่วนร่วม อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี กีฬาและนันทนาการ

นโยบายบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

เพื่อให้การบริหารงานบุคลของตำบลยะวึก เป็นไปด้วยความคล่องตัว รองปลัดเทศบาลรักษาการปลัดเทศบาลตำบลยะวึก จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารบุคคลไว้ดังนี้

๑. ด้านการบริหาร

การกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น กำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรค เพื่อแก้ไขปรับปรุง ต่อไป

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ศึกษาดูงาน และการเรียนรู้งาน ตามสมถรรนะของแต่ละตำแหน่ง ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและน้ำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการ พัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในองค์กร

๓. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑) กำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างชัดเจน ๒) จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ๓. พัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานของกันและกันอย่างทั่วถึง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ แทนกันได้ระหว่างที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง

๔. ด้านระบบสารสนเทศ

๑) จัดทำฐานข้อมูลบุคคลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ๒) ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๕. ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน

๑) พัฒนาและสร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ ๒) สร้างรูปแบบการทำงานร่วมกันและสัมพันธภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสม่ำเสมอ

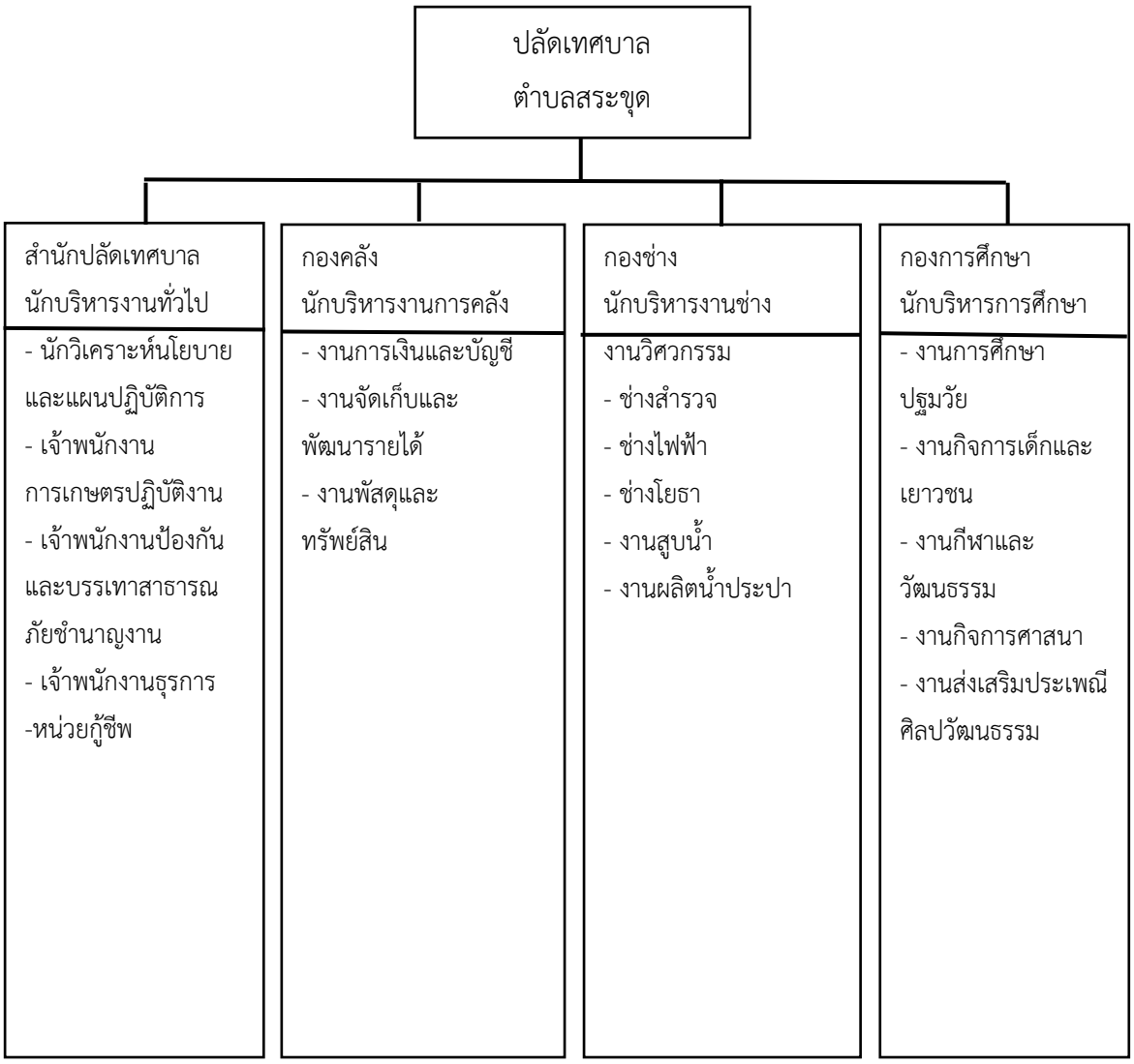
๖. ด้านการมีส่วนร่วม

๑) ประชุมร่วมกันทุกเดือน เพื่อติดตามปัญหาและอุปสรรค และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้น ๒) การจัดงานทุกงาน ต้องมีการประชุมร่วมกันเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการช่วย พัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน ๓) สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในงานทั้งในองค์กร ๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ[๓๙]

---

[๓๙] **แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๒) ปี พ.ศ. ๒๕๖๑,** เทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์.

โครงสร้างเทศบาลตำบลสระขุด[๔๐]



แผนภาพที่ ๒.๒ โครงสร้างเทศบาลตำบลสระขุด

๒.๔.๑ เทศบาลตำบลสระขุด

วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลสระขุด (Vision)

“สระขุดพัฒนา ชาวประชามีสุข”

---

[๔๐] โครงสร้างการบริหาร, **เทศบาลตำบลสระขุด**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.sakot.go.th [๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒]

ยุทศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลสระขุด (Strategic)

๑) การพัฒนาศักยภาพภาคเกษตร ๒) การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ ๓) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ๔) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ๕) การเสริมสร้างความมั่นคง

นโยบายบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

เพื่อให้การบริหารงานบุคลของเทศบาลตำบลสระขุดเป็นไปด้วยความคล่องตัว ปลัดเทศบาลตำบลสระขุด จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารบุคคลไว้ดังนี้

๑. ด้านการบริหาร

การกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น กำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรค เพื่อแก้ไขปรับปรุง ต่อไป

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ศึกษาดูงาน และการเรียนรู้งาน ตามสมถรรนะของแต่ละตำแหน่ง ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและน้าผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการ พัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในองค์กร

๓. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑) กำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างชัดเจน ๒) จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ๓. พัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานของกันและกันอย่างทั่วถึง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ แทนกันได้ระหว่างที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง

๔. ด้านระบบสารสนเทศ

๑) จัดทำฐานข้อมูลบุคคลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ๒) ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๕. ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน

๑) พัฒนาและสร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ ๒) สร้างรูปแบบการทำงานร่วมกันและสัมพันธภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๖. ด้านการมีส่วนร่วม

๑) ประชุมร่วมกันทุกเดือน เพื่อติดตามปัญหาและอุปสรรค และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้น ๒) การจัดงานทุกงาน ต้องมีการประชุมร่วมกันเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการช่วย พัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน ๓) สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในงานทั้งในองค์กร ๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ[๔๑]

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาทบทวนเอกสารงานงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านต่างๆ หลายรูปแบบ มีผู้วิจัยหลายท่านที่สนใจทำวิจัยไว้อย่างหลากหลายการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้านำมาวิจัยในครั้งนี้ด้วยดังต่อไปนี้

พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมฺโม (สระทองล้อม) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ๒. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่งและวุฒิการศึกษาสามัญ มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม[๔๒] ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานส่วนสถานภาพส่วนด้านอายุมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา

---

[๔๑] **แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๒) ฉบับทบทวน ปี พ.ศ. ๒๕๖๒**, เทศบาลตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

[๔๒] พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมฺโม (สระทองล้อม), “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี”,**วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พระไพรัช เขมจารี (เพียพพยัคฆ์) ได้วิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า ๑.ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานงาน โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่จะได้รับในความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ๒.ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านเทคนิคการบังคับบัญชา โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านเรื่องส่วนตัว โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานภาพ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก[๔๓]

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน ได้วิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว" ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมทั้ง ๑๐ ด้าน ๑.ปัจจัยจูงใจ ๕ ด้าน ประกอบไปด้วย ๑) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ๒) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ๓) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๔) ด้านความรับผิดชอบ ๕) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ ๒. ปัจจัยค้ำจุน ๕ ด้าน ประกอบไปด้วย ๑) ด้านนโยบายและการบริหาร ๒) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ๓) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ๔) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๕) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก[๔๔] โดยจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมีอยู่ทุกระดับทุกกิจกรรมที่เทศบาลได้จัดทำขึ้น แต่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

---

[๔๓] พระไพรัช เขมจารี, "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

[๔๔] พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน, "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว",**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยมหามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

อาจเนื่องมาจากว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้วนั้นมีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ตนรับผิดชอบ

สมพงษ์ มุมบ้านเช่า ได้วิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองวิศวกรรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข" ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก และระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ระดับตำแหน่งงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองวิศวกรรมการแพทย์โดยรวมมีสถานภาพการสมรส พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองวิศวกรรมการแพทย์โดยรวม ระดับการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองวิศวกรรมการแพทย์โดยรวม และอายุราชการ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองวิศวกรรมการแพทย์โดยรวม บุคลากรกองวิศวกรรมการแพทย์ ทุกคนควรยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่นด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คืองานด้านวิศวกรรมการแพทย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น[๔๕]

ปฐมวงค์ สีหาเสนา ได้วิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี" ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยทั่วไปกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ ๒๐ ปีขึ้นไป ๓๐ ปี มากที่สุด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท เป็นข้าราชการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานะของอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมากด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านก้าวหน้า อยู่ในระดับมากด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

---

[๔๕] สมพงษ์ มุมบ้านเช่า, "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองวิศวกรรมการแพทย์ของกระทรวงสาธารณสุข", **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับและด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมากแต่ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย[๔๖]

ปภัชนก สาศิริ ได้วิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม" ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ๓ ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือน และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีเพศและองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกันโดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕ บุคลากรที่มีสถานะบุคลากรแตกต่างกันพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีแรงจูงใจแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของงาน หากงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ควรมีรางวัลตอบแทน ผู้บังคับบัญชาควรชมเชย หรือยกย่องเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักความสามารถ และประสิทธิภาพของงานในการพิจารณา ในการปฏิบัติงานควรมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ และตรงตามตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรมีการตรวจตรา และเอาใจใส่การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความถูกต้องของงาน ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร[๔๗]

ดวงพร สว่างศรี ได้วิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ" ผลการวิจัยพบว่า เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

---

[๔๖] ปฐมวงค์ สีหาเสนา, "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี",**หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,**(บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๕๕๗).

[๔๗] ปภัชนก สาศิริ, "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม", **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๔).

ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่าในภารวมอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในภาพรวมอยู่ ที่ระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ อายุน้อย ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านงานปฏิรูปการศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ[๔๘]

กนกพร แสงไกร ได้วิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม" ผลการวิจัยพบว่า ๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน ๔ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับ ปานกลาง ๑ ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และจำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๓ ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ๒. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ควรมีเกณฑ์มาตรฐานการวัดการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น ควรมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรแบ่งหน้าที่และกรอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ควรทำงานตามนโยบายและแผนพัฒนาที่กำหนด[๔๙]

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ ได้วิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์จำกัด" ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี การศึกษาในระดับปริญญาตรีและมีอายุงานน้อยกว่า ๑ ปีระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน

---

[๔๘] ดวงพร สว่างศรี , "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ", **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๓).

[๔๙] กนกพร แสงไกร, "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๓).

บริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์จำกัดผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับได้แก่ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารเงินเดือนและสวัสดิการความก้าวหน้าในการทำงานความมั่นคงในการทำงานและบรรยากาศในการทำงานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์จำกัด ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความรวมมือและความผูกพันความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษาและอายุงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์จากัดพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารความก้าวหน้าในการทำงานความมั่นคงในการทำงานและบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ[๕๐]

ดวงเพ็ญ ศรีพรหม ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี" ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชาเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ การเข้ารับราชการ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง[๕๑]

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานย่อมเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานหน้าที่การงานมีหลักประกันหรือความมั่นคงในชีวิตสภาพแวดล้อมหรือ

---

[๕๐] นวะรัตน พึ่งโพธิ์สภ, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธนารักษ์พัฒนสินทรัพย์จำกัด”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,** (สาขาวิชาพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

[๕๑] ดวงเพ็ญ ศรีพรหม, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์, ๒๕๕๒).

บรรยากาศในการทำงานการได้รับเงินเดือนและค่าจ้างการมีส่วนร่วมในงาน และคนในองค์กรมีความสามัคคีอย่างดีแล้วก็จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานเกิดจากผู้อื่นสร้าง

ให้และเกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจของเราเอง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้จะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะขององค์กรหรือหน่วยงานแต่อย่างไรก็ตาม ถ้าปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการต่อผู้ปฏิบัติงานได้ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี และในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักความสามารถ และประสิทธิภาพของงานในการพิจารณา ในการปฏิบัติงานควรมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ และตรงตามตำแหน่งผู้บังคับบัญชาควรมีการตรวจตรา และเอาใจใส่การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความถูกต้องของงาน ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร

ตารางที่ ๒.๑๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมฺโม (๒๕๕๕)	**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี** ผลการวิจัยพบว่า ๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่งและวุฒิการศึกษาสามัญ มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒.๑๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พระไพรัช เขมจารี (๒๕๕๙)	**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร** ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานงาน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่จะได้รับในความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (๒๕๖๑)	**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว** ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมทั้ง ๑๐ ด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมีอยู่ทุกระดับทุกกิจกรรมที่เทศบาลได้จัดทำขึ้น แต่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนั้นมีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ตนรับผิดชอบ
สมพงษ์ มุมบ้านเช่า (๒๕๕๕)	**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองวิศวกรรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข** ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากและระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๒.๑๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ปฐมวงค์ สีหาเสนา (๒๕๕๗)	**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี** ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยทั่วไปกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ ๒๐ ปีขึ้นไป ๓๐ ปี มากที่สุด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท เป็นข้าราชการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก
ปภัชนก สาศิริ (๒๕๕๔)	**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม** ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๓ ลำดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสำเร็จของงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน ด้าน
ดวงพร สว่างศรี (๒๕๕๓)	**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ** ผลการวิจัยพบว่า เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่าในภารวมอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในภาพรวมอยู่ ที่ระดับมาก

ตารางที่ ๒.๑๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
กนกพร แสงไกร (๒๕๕๓)	**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม** ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นปัจจัยจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ (๒๕๕๒)	**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์จำกัด** ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี การศึกษาในระดับปริญญาตรีและมีอายุงานน้อยกว่า ๑ ปีระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์จำกัดผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (๒๕๕๒)	**ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี** ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น มีผู้ทำวิจัยหลายท่านที่สนใจทำวิจัยไว้หลากหลายมีผลสรุปแตกต่างกันไป และที่สำคัญแรงจูงใจถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และหน่วยงานทุกที่ล้วนแล้วแต่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยสามารถรวบรวมงานวิจัยสรุปของงานวิจัยต่างๆ ไว้ได้ดังนี้

พระเอกพันธ์ ธีภทฺโท (วิมานทอง) ได้วิจัยเรื่อง “การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร มีระดับการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอและหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกินเวลาราชการ ท่านยินดีอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ ซึ่งนับได้เป็นการยืนยันซึ่งกันและกันในแง่ของความวิริยะในการทำงานที่ถึงแม้ว่าจะล่วงเลยเวลาในการทำงานไปแล้วก็ตาม ก็ยังคงมีการทำงานต่อไปจนกว่างานจะแล้วเสร็จ และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญพบว่า แนวทางในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมด้านวิริยะเป็นการทำงานด้วยความเพียรพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ มีความทุ้มเทเสียสละในการทำงานอย่างแท้จริง มีความเพียร มุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อชุมชนอย่างไม่ขาดตกบกพร่องต่อหน้าที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ ไม่ย่อท้อกับปัญหาอุปสรรคต่างๆที่เข้ามา[๕๒]

พระสุนทร กนฺตสีโล (ชำกรม) ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนโนนทอง อำเภอแวงใหญ่จังหวัดขอนแก่น” ผลวิจัยพบว่า ๑. การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๖) แยกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ๒. การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายด่าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = ๓.๙๕) รองลงมา คือการปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน ($\bar{X}$ = ๓.๘๕) การปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่สุด ($\bar{X}$ = ๓.๕๗) ๓. การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลัก

---

[๕๒] พระเอกพันธ์ ธีรภทฺโท, “การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรงานสำนักเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ทศพิธราชธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ ในระดับสูงมาก (r = ๐.๘๒๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้[๕๓]

พระมหาสมศักดิ์ สติสมฺปนฺโน (สินนา) ได้วิจัยเรื่อง "การมีส่วนรวมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี" ผลวิจัยพบว่า ๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕ มีอายุตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน ๒๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๙ มีอาชีพเกษตรกร จำนวน ๑๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ ๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=๓.๐๐) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า การมีส่วนรวมของประชาชนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการตัดสินใจ, ด้านการวางแผนการบริหารงาน, ด้านการร่วมรับผลประโยชน์, ด้านการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ ๓. ประชาชนที่มี เพศ การศึกษา และอาชีพต่างกัน มีส่วนรวมในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี อายุ ต่างกันมีส่วนรวมในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๔. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี มีดังต่อไปนี้ ๑) ด้านการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ประชาชนในแต่ละหมู่บ้านเข้ามาเสนอปัญหาต่างๆเมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็เชิญผู้นำหมู่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน มาร่วมแก้ไขปัญหาร่วมกับทางเทศบาลก่อนที่จะทำโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ จะต้องประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบ ๒) ด้านการวางแผนการบริหารงาน เทศบาลจะมีการออกประชาคมเพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของประชาชนเพื่อบรรจุเป็นแผนพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลที่เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นประชาชนต้องมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม ๓) ด้านการร่วมรับผลประโยชน์เทศบาลก็จะจัดงบประมาณค่าตอบแทนเงินรางวัลมีการเชิดชูประชาชนที่เสียสละเพื่อส่วนรวมมีนโยบายจัดพื้นที่พักผ่อนให้ประชาชนแต่ละหมู่บ้านประชาชนทุกคนในเขตเทศบาลตำบลโนนหวาย ควรได้รับสิทธินี้เท่าเทียมกัน ๔) ด้านการติดตามและประเมินผล แต่งตั้งกรรมการติดตามการดำเนินงานของเทศบาลการจัดตั้งประชาคม

---

[๕๓] พระสุนทร กนฺตสีโล, "การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น",**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของเทศบาล และได้จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ข่าวสารในทุกหมู่บ้าน[๕๔]

พูนสุข ภูสุข ได้วิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ผลวิจัยพบว่า ๑.ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี ด้านฉันทะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะและด้านวิมังสา ตามลำดับ ๒. ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีการศึกษา ที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งที่ต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน ๓. แนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชน และครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สำคัญได้แก่ ข้าราชการฝ่ายอัยการทุกคนจะต้องเป็นผู้รักงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ และเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งานและเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำกิจการงาน และมุ้งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือกิจการงานอาชีพของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ มีความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการประกอบกิจการงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตนจึงจะถึงความสำเร็จ และความเจริญกาวหน้า ใส่ใจในประสิทธิภาพ โดยเอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำ และมุ่งกระทำงานรู้จักพิจารณาเหตุ สังเกตผล ในการปฏิบัติงานของตนเอง และของผู้ร่วมงานว่าดำเนินไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ ได้ผลสำเร็จเมื่อเกิดอุปสรรคหรือปัญหา หาวิธีการบริหารกิจการงานให้สำเร็จโดยติดตามประเมินผลงานและนำมาวิเคราะห์วิจัยให้ทราบเหตุผล พิจารณาแก้ไขปัญหาเหล่านั้น และปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ[๕๕]

ศรีไพบูรย์ จันทร ได้วิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา" ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็น

---

[๕๔] พระมหาสมศักดิ์ สติสมฺปนฺโน, "การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

[๕๕] พูนสุข ภูสุข, "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ", วิ**ทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ ๕๗.๒ มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖ เป็นพนักงานประจำตามสัญญา คิดเป็นร้อยละ๕๕.๓ มีรายได้ (อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน) ต่อเดือน ๘,๐๐๑ – ๑๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๙ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๑ – ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๘ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านอุดมคติอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในการทำงานอยู่ในระดับน้อย การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และด้านความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกันเป็นรายด้าน[๕๖]

นพปฎล พุฒจรูญ ด.ต. ได้วิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ท่านได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะและค่าที่พักตามสิทธิทุกครั้งที่ออกไปปฏิบัติราชการนอกหน่วยงาน ส่วนข้ออื่นๆ ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันทุกด้าน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ และการสัมภาษณ์ คือ ควรมีการปรับปรุงการเบิกจ่าย ควรจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและคุณภาพสูง ควรเพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยงและเบี้ยเสี่ยงภัย ควรจ่ายค่าพาหนะและค่าที่พักตามสิทธิทุกครั้งที่ออกไปปฏิบัติราชการนอกหน่วยงาน ควรมีการปรับฐานเงินเดือนเพิ่มและควรมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสในการสอบเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร[๕๗]

ตวงเพชร สมศรี ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า การนำ

---

[๕๖] ศรีไพบูรณ์ จันทร,“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

[๕๗] นพปฎล พุฒจรูญ, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

หลักพุทธธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มุทิตา และเมตตา และอยู่ในระดับมากคือ กรุณาและอุเบกขา และด้านอคติ ๔ โดยภาพรวมและรายด้านลำเอียงเพราะพอใจ ชอบใจมีระดับมากที่สุด ลำเอียงเพราะกลัวมีระดับน้อย ลำเอียงเพราะขัดเคืองใจ และลำเอียงเพราะหลงมีระดับน้อยที่สุด[๕๘]

วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธนกุล ได้วิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์" ผลวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= ๓.๖๒) และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการวางแผน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการตัดสินใจ ด้านการประ สานงาน และด้านระบบสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง การศึกษารายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์แตก ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนบุคลากรที่มี เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการการคลังท้องถิ่นเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยปัญหาอุปสรรคประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นเทศบาลในจังหวัดนคร สวรรค์ พบว่า ด้านการวางแผน ไม่มีการวางแผนที่จะสำรวจความคิดเห็นของประชาชนก่อนที่จะจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการ เงินการคลังมีจำนวนน้อยไม่พอดีกับงานที่ปฏิบัติทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ค่อยได้จัดอบรมหรือจัดศึกษาดูงานทัศนะศึกษาเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่กำหนดด้านการตัด สินใจ ไม่ได้รับความไว้วางใจ[๕๙]และเชื่อใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาด้านการประสานงาน ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากประชาชน และผู้นำชุมชนใน

---

[๕๘] ตวงเพชร สมศรี, "การศึกษาการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา",**หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

[๕๙] วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธนกุล, "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นในเทศบาลจังหวัดนครสวรรค์", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

เทศบาล ด้านระบบสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสารการแจ้งข่าวสารการประชุม บางครั้งมีความล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ มีปัญหาเกี่ยวกับระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต

ณัฐนนท์ แสงเรือง ได้วิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์" ผลการวิจัยพบว่า ๑. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๕๗) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ๓. การเปรียบเทียบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท๔ ในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพและประสบการณ์ในการทำงาน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๔. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจควรทำใจให้ชอบและเอาใจใส่ต่องานที่เคยปฏิบัติโดยปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ ไม่ควรทำสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับงาน จัดลำดับความสำคัญของงานมีเวลาและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นไปในแนวทางเดียวกันโดยยึดกฎหมายเป็นหลัก ควรมีการจัดประชุมสัมมนา สานความสัมพันธ์กับหน่วยงานข้างเคียงเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และควรมีการสร้างมวลชนให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ[๖๐]

สมโภชน์ ปาลชาติ ได้วิจัยเรื่อง "การบริหารจัดการเพื่ออานวยความสะดวกและให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ๑. ปัญหาที่สำคัญ คือ สำนักงานเขตดุสิต กำหนดเวลาแล้วเสร็จของงานให้บริการประชาชนแต่ละงาน รวมทั้งการประกาศให้ บุคลากรของสำนักงานเขตดุสิต และประชาชนทราบอย่างไม่ชัดเจน ๒. แนวทางการพัฒนาและภาพรวมของแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ ผู้บริหารของสำนักงานเขตดุสิตควรมุ่งเน้นการดำเนินงานให้บริการอย่างต่อเนื่องโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางของการรับบริการที่จะได้รับการอำนวยความสะดวกและการบริการจากสำนักงานเขตดุสิตอย่างทั่วถึง

---

[๖๐] ณัฐนนท์ แสงเรือง, "การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์",**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

รวมทั้งในปัจจุบันสำนักงานเขตดุสิตมี แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนที่คำนึงถึงความต้องการของประชาชนมากกว่าในอดีต[๖๑]

สรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่างๆ ทำให้ทราบว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรและหน่วยงานนั้นมีความต้องการ ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมต่างๆ เช่นคาดหวังและความเชื่อมั่นที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีสังเกตได้จากความกระตือรือร้นและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีแล้วก็จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรและหน่วยงาน ดังนั้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดีนั้น สิ่งที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรได้ทางานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พระเอกพันธ์ ธีภทฺโท (๒๕๕๔)	**การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร** ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของสำนักงานเขตบางพลัดกรุงเทพมหานคร มีระดับการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ อยู่ในระดับมากที่สุด
พระสุนทร กนฺตสีโล (๒๕๕๖)	**การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนโนนทอง อำเภอแวงใหญ่จังหวัดขอนแก่น** ผลวิจัยพบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลโนน มีการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม โดยรวมอยู่ใน

[๖๑] สมโภชน์ ปาลชาติ,“การบริหารจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,** (วิทยาลัยแพทย์ศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล, ๒๕๕๓).

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
	ระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้
พระมหาสมศักดิ์ สติสมฺปนฺโน (๒๕๕๖)	**การมีส่วนรวมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี** ผลวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕ มีอายุตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน ๒๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๙ มีอาชีพเกษตรกร จำนวน ๑๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ ๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า การมีส่วนรวมของประชาชนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
พูนสุข ภูสุข (๒๕๕๖)	**ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีด้านฉันทะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะและด้านวิมังสา ตามลำดับ

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ศรีไพบูรย์ จันทร (๒๕๕๔)	**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา** ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ ๕๗.๒ มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖ เป็นพนักงานประจำตามสัญญา คิดเป็นร้อยละ๕๕.๓ มีรายได้ อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ต่อเดือน ๘,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๙ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๑-๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๘ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
นพปฎล พุฒจรูญ ด.ต. (๒๕๕๔)	**ขวัญและกำลังใจใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์** ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ท่านได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะและค่าที่พักตามสิทธิทุกครั้งที่ออกไปปฏิบัติราชการนอกหน่วยงาน ส่วนข้ออื่นๆ ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ตวงเพชร สมศรี (๒๕๕๒)	**การศึกษาการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักพุทธธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มุทิตาและเมตตา และอยู่ในระดับมากคือ กรุณาและอุเบกขา และด้านอคติ ๔ โดยภาพรวมและรายด้านลำเอียงเพราะพอใจ ชอบใจมีระดับมากที่สุด ลำเอียงเพราะกลัวมีระดับน้อย ลำเอียงเพราะขัดเคืองใจ และลำเอียงเพราะหลงมีระดับน้อยที่สุด
วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธนกุล (๒๕๕๗)	**ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์** ผลวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการวางแผน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการตัดสินใจ ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง การศึกษารายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์แตก ต่างกัน

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ณัฐนนท์ แสงเรือง (๒๕๕๔)	**การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัด นครสวรรค์"** ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ใน ระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการ ปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน
สมโภชน์ ปาลชาติ (๒๕๕๓)	**การบริหารจัดการเพื่ออานวยความสะดวกและให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร** ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัญหาที่สำคัญ คือ สำนักงานเขตดุสิตกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงานให้บริการประชาชนแต่ละงาน รวมทั้งการประกาศให้ บุคลากรของสำนักงานเขตดุสิต และประชาชนทราบอย่างไม่ชัดเจน แนวทางการพัฒนาและภาพรวมของแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ ผู้บริหารของสำนักงานเขตดุสิตควรมุ่งเน้นการดำเนินงานให้บริการอย่างต่อเนื่องโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางของการรับบริการที่จะได้รับการอำนวยความสะดวกและการบริการจากสำนักงานเขตดุสิตอย่างทั่วถึง รวมทั้งในปัจจุบันสำนักงานเขตดุสิตมี แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนที่คำนึงถึงความต้องการของประชาชนมากกว่าในอดีต

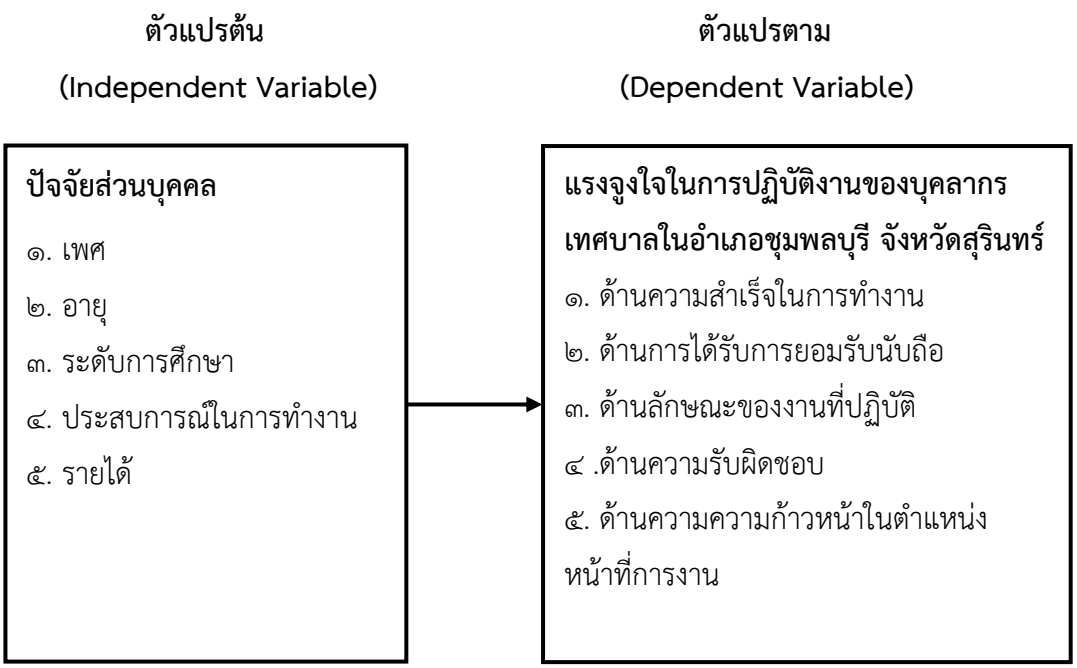
๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independen tVariables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์”โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิด/ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริคเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg’s Two Factor Theory) ซึ่งได้เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยค้นพบว่ามีปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้

ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ๒) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ๓) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๔) ด้านความรับผิดชอบ ๕) ด้านความความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังแผนภาพที่ ๒.๔ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๔ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed method Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และนำเสนอแนวทางสร้างเสริมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ในพื้นที่ ๒ เทศบาล ๑.เทศบาลตำบลยะวึก ๒.เทศบาลตำบลสระขุด ซึ่งมีจำนวนซึ่งมีจำนวน ๑๕๔ คน

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการกำหนดหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน ๑๕๔ คน โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕ ดังนี้

สูตรคำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร คือ

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

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรทั้งหมด (๑๕๔) คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(0.05)^2}$$

$$n = \frac{154}{1+154(0.0025)}$$

$$n = \frac{154}{1+0.385}$$

$$n = \frac{154}{1.385}$$

$$n = 111.191$$

$$n = 112$$

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๑๒ คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)[๑] ดังนี้

๑. แบ่งพื้นที่โดยใช้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๒ แห่งเป็นพื้นที่ในการแบ่ง

๒. ในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้วิธีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปให้ทั่วถึง

๓. สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ดังรายละเอียดดังตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	หน่วยงานที่ใช้ในการวิจัย	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑	เทศบาลตำบลยะวึก	๙๐	๖๕
๒	เทศบาลตำบลสระขุด	๖๔	๔๗
	รวม	**๑๕๔**	**๑๑๒**

[๑] พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, **ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชากรธุรกิจ จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๗๒.

๓.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น ๒ เทศบาลได้แก่ ๑. ผู้บริหารเทศบาลตำบลสระขุด ๒. เทศบาลตำบลยะวึก จำนวน ๑๒ ท่าน ได้แก่

๑.) นายสุรสิทธิ์ ฤทธิรณ รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลตำบลสระขุด ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๒.) นางสุวรรณี วรรณสุทธิ์ รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๓.) นางสาววิลัยภรณ์ จันทบูลย์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๔.) นางเนืองนิจ วิชัย ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๕.) นายชัยชนะ โลไธสง ผู้อำนวยการกองช่าง เทศบาลตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๖.) นางสาวดรุณี แก้วละออ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เทศบาลตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๗.) นายธีระวัฒน์ โพธิละเดา พนักงานสูบน้ำเทศบาลตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๘.) นายบรรพต ประสงค์ทรัพย์ หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๙.) นายเขตรัฐ ฉายละออ ผู้อำนวยการกองช่าง เทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๑๐.) นางกมลวรรณ ฉันทกิจนุกูล ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๑๑.) นายประเสริฐ สมสวย ประธานสภา เทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๑๒.) ว่าที่ร้อยตรี สุนทรา สุดาปัน เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน เทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ก. เชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๑) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือ

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๒) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed method Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนดโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ซึ่งมีจำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ดังนี้

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ๒) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ๓) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๔) ด้านความรับผิดชอบ ๕) ความความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้[๒]

๕ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติงาน มากที่สุด

๔ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติงาน มาก

๓ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติงาน ปานกลาง

๒ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติงาน น้อย

๑ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended question) ถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๓) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล เย็นใจมา อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

---

[๒] ชุติระ ระบอบและคณะ, **ระเบียบวิธีวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. อาจารย์ ดร.กาญจนา ดำจุติ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน อาจารย์คณะมนุษย์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม อาจารย์คณะมนุษย์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) อยู่ระหว่าง ๐.๘ – ๑.๐ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) แก่บุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (**α**-coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)[๓] ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าสัมประสิทธ์แอลฟาของความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๘๙ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

ข. การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลโดยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) มีสาระสำคัญของการสัมภาษณ์ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

---

[๓] สิน พันธุ์พินิจ, **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด,๒๕๕๗), หน้า ๑๙๑.

๒. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ บุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลสระขุด เทศบาลตำบลยะวึก และบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๑๒ คน

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเทศบาลตำบลยะวึก เทศบาลตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๒) ขอความร่วมมือจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๑๒ ชุด และทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งแจกแบบสัมภาษณ์

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒) ทำการนัดวัน เวลาและสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนำ (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ(Percentage), ค่าเฉลี่ย(Mean), และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation),

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อหาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าที (t-Test) กรณีตัวแปรต้นสองกลุ่มและการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปเมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้[๕]

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐- ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐-๔.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐-๓.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐-๒.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยสุด

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบทนำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

๓.๕.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

---

[๕] พระไพรัช เขมจารี, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙), หน้า ๘๗.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๑๒ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๔.๖ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๑๒ คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แสดงด้วยความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=๑๑๒)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๔๕	๔๐.๒
หญิง	๖๗	๕๙.๘
รวม	**๑๑๒**	**๑๐๐.๐**

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n=๑๑๒)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
อายุ			
	๒๑ - ๓๐ ปี	๒๐	๑๗.๙
	๓๑ - ๔๐ ปี	๕๙	๕๒.๗
	๔๑ - ๕๐ ปี	๒๓	๒๐.๕
	๕๑ - ๖๐ ปี	๑๐	๘.๙
	รวม	**๑๑๒**	**๑๐๐.๐**
ระดับการศึกษา			
	ปวช./ปวส./อนุปริญญา	๓๗	๓๓.๐
	ปริญญาตรี	๖๗	๕๙.๘
	ปริญญาโทขึ้นไป	๘	๗.๑
	รวม	**๑๑๒**	**๑๐๐.๐**
ประสบการณ์ในการทำงาน			
	๑ - ๕ ปี	๓๒	๒๘.๖
	๖ - ๑๐ ปี	๓๙	๓๔.๘
	๑๑ - ๑๕ ปี	๒๗	๒๔.๑
	มากกว่า ๑๕ ปี	๑๔	๑๒.๕
	รวม	**๑๑๒**	**๑๐๐.๐**
รายได้ต่อเดือน			
	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๕	๓๑.๓
	๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๒๘	๒๕.๐
	๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๕	๑๓.๔
	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๒๕	๒๒.๓
	๓๐,๐๐๑ ขึ้นไป	๙	๘.๐
	รวม	**๑๑๒**	**๑๐๐.๐**

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๘ ส่วนเพศชายมีจำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๕๙ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗ มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี มีจำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕ มีอายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี มีจำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙ มีอายุระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี มีจำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๘ มีการศึกษาระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา จำนวน ๓๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐ มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑ ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี มีจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘ มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง ๑ - ๕ ปี จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖ มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑ มีประสบการณ์ทำงานระหว่างมากกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕ ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓ มีเงินเดือนระหว่าง ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐ มีเงินเดือนระหว่าง ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓ มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔ มีเงินเดือนระหว่าง ๓๐,๐๐๑ ขึ้นไป มีจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐ ตามลำดับ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม

(n=๑๑๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวม	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ปัจจัยจูงใจ			
๑.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๘๘	๐.๘๒๑	มาก
๒.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	๓.๙๐	๐.๗๗๙	มาก
๓.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	๓.๘๘	๐.๘๒๐	มาก
๔.ด้านความรับผิดชอบ	๓.๗๗	๐.๘๒๐	มาก
๕.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๓.๗๔	๐.๓๘๔	มาก
ภาพรวม	**๓.๘๔**	**๐.๗๐๘**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๗๐๘)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๘๒๑) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๗๗๙) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๘๒๐) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = ๓.๗๗, S.D. = ๐.๘๒๐) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X}$= ๓.๗๔, S.D. = ๐.๓๘๔) ทุกด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

(n=๑๑๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จในการทำงาน	**ระดับแรงจูงใจ**		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านทำงานด้วยความมุ่งมั่นพากเพียรของท่าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	๔.๐๔	๐.๙๑๔	มาก
๒. ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความเสียสละและทุ่มเทของท่าน	๓.๖๔	๐.๐๓๙	มาก
๓. ท่านมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาจนทำให้งานประสบผลสำเร็จ	๓.๘๙	๐.๘๘๔	มาก
๔. ท่านได้นำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่จนทำให้งานประสบความสำเร็จ	๓.๙๑	๐.๘๘๖	มาก
๕. ท่านได้ปฏิบัติงานจนทำให้งานนั้นเกิดการพัฒนาดีขึ้นตามลำดับ	๓.๘๓	๐.๙๕๖	มาก
ภาพรวม	**๓.๘๘**	**๐.๘๒๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๘๒๑)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n=๑๑๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	๓.๘๕	๐.๙๙๗	มาก
๒. ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๓	๐.๙๑๗	มาก
๓. ท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในทัศนะของบุคลากรในองค์กร	๓.๘๙	๐.๘๘๔	มาก
๔. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	๓.๙๖	๐.๗๙๙	มาก
๕. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ	๓.๘๖	๐.๗๗๙	มาก
ภาพรวม	**๓.๙๐**	**๐.๗๗๙**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๗๗๙)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n=๑๑๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	**ระดับแรงจูงใจ**		
	$\bar{X}$	S.D.	**แปลผล**
๑. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	๓.๘๑	๐.๙๐๖	มาก
๒. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกถึงความยากลำบาก	๔.๐๐	๐.๘๙๐	มาก
๓. ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า	๓.๘๘	๐.๙๒๑	มาก
๔. ท่านได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๓.๘๔	๐.๙๓๕	มาก
๕. ท่านได้รับงานที่มอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	๓.๘๗	๐.๘๒๐	มาก
ภาพรวม	**๓.๘๘**	**๐.๘๒๐**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๘๒๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านความรับผิดชอบ

(n=๑๑๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ	**ระดับแรงจูงใจ**		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	๓.๘๕	๐.๙๑๒	มาก
๒. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน	๓.๘๑	๐.๙๓๕	มาก
๓. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	๓.๖๗	๐.๙๙๐	มาก
๔. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน	๓.๗๖	๐.๙๕๑	มาก
๕. ท่านได้รับความไว้วางใจในงานที่มอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ	๓.๗๗	๐.๙๔๑	มาก
ภาพรวม	**๓.๗๗**	**๐.๕๒๔**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๗, S.D. = ๐.๕๒๔)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

(n=๑๑๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	๓.๖๗	๐.๙๙๙	มาก
๒. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสม	๓.๖๙	๐.๐๙๙	มาก
๓. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า	๓.๗๑	๐.๐๘๖	มาก
๔. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	๓.๙๐	๐.๙๘๖	มาก
๕. ท่านได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุม	๓.๗๕	๐.๙๔๕	มาก
ภาพรวม	**๓.๗๔**	**๐.๙๔๕**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๔, S.D. = ๐.๙๔๕)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับทุกข้อ

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามเพศ

(n=๑๑๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๔๑ คน)		หญิง (๕๔ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
๑. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๗๑	๑.๐๓๐	๔.๐๐	๐.๖๒๔	๑.๗๒๘	๐.๐๘๙
๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	๓.๗๖	๐.๘๗๓	๓.๙๙	๐.๗๐๓	๑.๔๗๖	๐.๑๔๓
๓. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	๓.๗๒	๑.๐๔๙	๓.๙๘	๐.๕๗๑	๑.๔๘๘	๐.๑๔๒
๔. ด้านความรับผิดชอบ	๓.๖๑	๐.๘๙๐	๓.๘๘	๐.๗๖๕	๑.๖๗๘	๐.๐๙๖
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๓.๔๑	๑๐๕๔	๓.๙๗	๐.๗๙๗	๓.๑๖๓**	๐.๐๐๒
รวม	**๓.๖๔**	**๐.๘๓๕**	**๓.๙๖**	**๐.๕๘๑**	**๒.๓๘๒***	**๐.๐๑๙**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกัน (t = ๒.๓๘๒, Sig. = ๐.๐๑๙) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามอายุ

(n=๑๑๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๖.๙๕๘	๓	๒.๓๑๙	๓.๖๙๔*	๐.๐๑๔
	ภายในกลุ่ม	๖๗.๘๑๓	๑๐๘	๐.๖๒๘		
	รวม	๗๔.๗๗๑	๑๑๑			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๑๓๐	๓	๑.๓๗๗	๒.๓๔๘	๐.๐๗๗
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๓๐๙	๑๐๘	๐.๕๘๖		
	รวม	๖๗.๔๓๙	๑๑๑			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	๗.๐๘๕	๓	๒.๓๖๒	๓.๗๗๘*	๐.๐๑๓
	ภายในกลุ่ม	๖๗.๕๐๔	๑๐๘	๐.๕๘๖		
	รวม	๗๔.๕๘๙	๑๑๑			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	๙.๘๘๕	๓	๓.๒๙๕	๕.๔๓๖**	๐.๐๐๒
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๔๖๓	๑๐๘	๐.๖๐๖		
	รวม	๗๕.๓๔๙	๑๑๑			
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	๖.๘๔๙	๓	๒.๒๘๓	๒.๖๗๔	๐.๐๕๑
	ภายในกลุ่ม	๙๒.๒๐๘	๑๐๘	๐.๘๕๔		
	รวม	๙๙.๐๕๗	๑๑๑			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๖.๖๗๖**	**๓**	**๒.๒๒๕**	**๔.๙๐๔****	**๐.๐๐๓**
	ภายในกลุ่ม	**๔๙.๐๑๑**	**๑๐๘**	**๐.๔๕๔**		
	รวม	**๕๕.๖๘๗**	**๑๑๑**			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกัน (F=๔.๙๐๔, Sig.=๐.๐๐๓) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันใน ด้านความความสำเร็จในการทำงาน (F=๓.๖๙๔, Sig.=๐.๐๑๔) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (F=๓.๗๗๘, Sig.=๐.๐๑๓) ด้านความรับผิดชอบ(F=๕.๔๓๖, Sig.=๐.๐๐๒) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังตารางที่ ๔.๑๐ – ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามอายุ โดยภาพรวม

(n=๑๑๒)

อายุ		อายุ			
		๒๑ – ๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี	๕๑ – ๖๐ ปี
	$\overline{X}$	๔.๒๕	๓.๖๘	๓.๗๒	๔.๒๐
๒๑ – ๓๐ ปี	๔.๒๕	-	๐.๕๗*	๐.๕๓*	๐.๐๕
๓๑ – ๔๐ ปี	๓.๖๘	-	-	-๐.๐๔	-๐.๕๒*
๔๑ – ๕๐ ปี	๓.๗๒	-	-	-	-๐.๔๘
๕๑ – ๖๐ ปี	๔.๒๐	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๕๑ – ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามอายุ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

(n=๑๑๒)

อายุ		**อายุ**			
		๒๑ - ๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี	๕๑ – ๖๐ ปี
	$\overline{X}$	๔.๓๒	๓.๗๕	๓.๗๐	๔.๒๔
๒๑ - ๓๐ ปี	๔.๓๒	-	๐.๕๗*	๐.๖๒*	๐.๐๘
๓๑ – ๔๐ ปี	๓.๗๕	-	-	๐.๐๕	-๐.๔๙
๔๑ – ๕๐ ปี	๓.๗๐	-	-	-	-๐.๕๔
๕๑ – ๖๐ ปี	๔.๒๔	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี บุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๕๑ – ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามอายุ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(n=๑๑๒)

อายุ		**อายุ**			
		๒๑ - ๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี	๕๑ – ๖๐ ปี
	$\overline{X}$	๔.๓๕	๓.๗๔	๓.๗๐	๔.๑๖
๒๑ - ๓๐ ปี	๔.๓๕	-	๐.๖๑*	๐.๖๕*	๐.๑๙
๓๑ – ๔๐ ปี	๓.๗๔	-	-	๐.๐๔	-๐.๔๒
๔๑ – ๕๐ ปี	๓.๗๐	-	-	-	-๐.๔๖
๕๑ – ๖๐ ปี	๔.๑๖	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามอายุ ด้านความรับผิดชอบ

(n=๑๑๒)

อายุ		อายุ			
		๒๑ - ๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี	๕๑ – ๖๐ ปี
	$\overline{X}$	๔.๒๘	๓.๕๕	๓.๗๓	๔.๑๘
๒๑ - ๓๐ ปี	๔.๒๘	-	๐.๗๓*	๐.๕๕*	๐.๑
๓๑ – ๔๐ ปี	๓.๕๕	-	-	-๐.๑๘	-๐.๖๓*
๔๑ – ๕๐ ปี	๓.๗๓	-	-	-	-๐.๔๕
๕๑ – ๖๐ ปี	๔.๑๘	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี และบุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๕๑ – ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามการศึกษา

(n=๑๑๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๗๕	๒	๑.๕๓๘	๒.๓๓๘	๐.๑๐๑
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๖๙๖	๑๐๙	๐๖๕๘		
	รวม	๗๔.๗๗๑	๑๑๑			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๗๐	๒	๑.๓๓๕	๒.๒๔๖	๐.๑๑๑
	ภายในกลุ่ม	๖๔.๗๖๙	๑๐๙	๐.๕๙๔		
	รวม	๖๗.๔๓๙	๑๑๑			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๗๐๖	๒	๑.๘๕๓	๒.๘๔๙	๐.๐๖๒
	ภายในกลุ่ม	๗๐.๘๘๓	๑๐๙	๐.๖๕๐		
	รวม	๗๔.๕๘๙	๑๑๑			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๔๗	๒	๐.๙๗๓	๐.๔๔๕	๐.๒๔๐
	ภายในกลุ่ม	๗๓.๔๐๒	๑๐๙	๐.๖๕๐		
	รวม	๗๕.๓๔๙	๑๑๑			
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	๗.๖๕๘	๒	๓.๘๒๙	๔.๕๖๖*	๐.๐๑๒
	ภายในกลุ่ม	๙๑.๓๙๙	๑๐๙	๐.๘๓๙		
	รวม	๙๙.๐๕๗	๑๑๑			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๓.๑๕๒๖**	**๒**	**๑.๗๖๓**	**๓.๖๘๕***	**๐.๐๒๘**
	ภายในกลุ่ม	**๕๒.๑๖๐**	**๑๐๙**	**๐.๔๗๙**		
	รวม	**๕๕.๖๘๗**	**๑๑๑**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน (F=๓.๖๘๕, Sig.=๐.๐๒๘) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาที่มีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่การงาน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังตารางที่ ๔.๑๕ - ๔.๑๖

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม

(n=๑๑๒)

ระดับการศึกษา		**ระดับการศึกษา**		
		ปวช./ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโทรขึ้นไป
	$\overline{X}$	๓.๕๙	๓.๙๓	๔.๑๓
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	๓.๕๙	-	-๐.๓๔*	-๐.๕๔*
ปริญญาตรี	๓.๙๓	-	-	-๐.๒๐
ปริญญาโทรขึ้นไป	๔.๑๓	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวช./ปวส./อนุปริญญา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

(n=๑๑๒)

ระดับการศึกษา		**ระดับการศึกษา**		
		ปวช./ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโทรขึ้นไป
	$\overline{X}$	๓.๓๘	๓.๙๐	๔.๑๕
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	๓.๓๘	-	-๐.๕๒*	-๐.๗๗*
ปริญญาตรี	๓.๙๐	-	-	-๐.๒๕
ปริญญาโทรขึ้นไป	๔.๑๕	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวช./ปวส./อนุปริญญา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามปี

(n=๑๑๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	dfs	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๙๓	๓	๐.๑๖๔	๐.๒๓๙	๐.๘๖๙
	ภายในกลุ่ม	๗๔.๒๗๘	๑๐๘	๐.๖๘๘		
	รวม	๗๔.๗๗๑	๑๑๑			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๖๐๕	๓	๑.๒๐๒	๒.๐๓๓	๐.๑๑๔
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๘๓๓	๑๐๘	๐.๕๙๑		
	รวม	๖๗.๔๓๙	๑๑๑			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๙๗	๓	๐.๘๙๙	๑.๓๕๑	๐.๒๖๒
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๘๙๒	๑๐๘	๐.๖๖๖		
	รวม	๗๔.๕๘๙	๑๑๑			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๒๙๑	๓	๑.๐๙๗	๑.๖๔๔	๐.๑๘๓
	ภายในกลุ่ม	๗๒.๐๕๘	๑๐๘	๐.๖๖๗		
	รวม	๗๕.๓๔๙	๑๑๑			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	๘.๖๐๖	๓	๒.๘๖๙	๓.๔๒๕*	๐.๐๒๐
	ภายในกลุ่ม	๙๐.๔๕๐	๑๐๘	๐.๘๓๘		
	รวม	๙๙.๐๕๗	๑๑๑			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๒.๙๘๗**	**๓**	**๐.๙๙๖**	**๒.๐๔๐**	**๐.๑๑๓**
	ภายในกลุ่ม	**๕๒.๗๐๐**	**๑๐๘**	**๐.๔๘๘**		
	รวม	**๕๕.๖๘๗**	**๑๑๑**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม จำแนกตามปี พบว่า ไม่แตกต่างกัน (F=๒.๐๔๐, Sig.=๐.๑๑๓) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

บุคลากรมีอายุการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (F=๓.๔๒๕, Sig.=๐.๐๒๐) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๘

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

(n=๑๑๒)

ประสบการณ์ในการณ์ทำงาน		**ประสบการณ์ในการณ์ทำงาน**			
		๑ – ๕ ปี	๖ – ๑๐ ปี	๑๑ – ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปี
	$\overline{X}$	๓.๘๑	๓.๓๙	๓.๓๙	๔.๑๑
๑ – ๕ ปี	๓.๘๑	-	-๐.๐๘	๐.๓๙	-๐.๓๐*
๖ – ๑๐ ปี	๓.๓๙	-	-	๐.๐๐	-๐.๗๒*
๑๑ – ๑๕ ปี	๓.๓๙	-	-	-	-๐.๗๒*
มากกว่า ๑๕ ปี	๔.๑๑	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการณ์ทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการณ์ทำงาน ๑ – ๕ ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๑๕ ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๖ – ๑๐ ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการณ์ทำงานมากกว่า ๑๕ ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๑๑ – ๑๕ ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการณ์ทำงานมากกว่า ๑๕ ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๕ พนักงานที่มี รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ รายได้ต่อเดือน

(n=๑๑๒)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	**แหล่งความแปรปรวน**	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	๙.๘๓๔	๔	๒.๔๕๙	๔.๐๕๑**	๐.๐๐๔
	ภายในกลุ่ม	๖๔.๙๓๗	๑๐๗	๐.๖๐๗		
	รวม	๗๔.๗๗๑	๑๑๑			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	๗.๑๗๒	๔	๑.๗๙๓	๓.๑๘๔*	๐.๐๑๖
	ภายในกลุ่ม	๖๐.๒๖๖	๑๐๗	๐.๕๖๓		
	รวม	๖๗.๔๓๙	๑๑๑			
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	๙.๒๗๓	๔	๒.๓๑๘	๓.๗๙๘**	๐.๐๐๖
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๓๑๖	๑๐๗	๐.๖๑๐		
	รวม	๗๔.๕๘๙	๑๑๑			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	๗.๒๗๓	๔	๑.๘๕๘	๒.๙๒๗*	๐.๐๒๔
	ภายในกลุ่ม	๖๗.๙๑๗	๑๐๗	๐.๖๓๕		
	รวม	๗๕.๓๔๙	๑๑๑			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒๒.๙๙๖	๔	๕.๗๔๙	๘.๐๘๘**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๗๖.๐๖๐	๑๐๗	๐.๖๓๕		
	รวม	๙๙.๐๕๗	๑๑๑			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๙.๕๗๙**	**๔**	**๒.๓๙๕**	**๕.๕๕๗****	**๐.๐๐๐**
	ภายในกลุ่ม	**๔๖.๑๐๘**	**๑๐๗**	**๐.๔๓๑**		
	รวม	**๕๕.๖๘๗**	**๑๑๑**			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า แตกต่างกัน (F=๕.๕๕๗, Sig.=๐.๐๐๐) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความความสำเร็จในการทำงาน (F=๔.๐๕๑, Sig.=๐.๐๐๔) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (F=๓.๑๘๔, Sig.=๐.๐๑๖) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (F=๓.๗๙๘, Sig.=๐.๐๐๖) ด้านความรับผิดชอบ(F=๒.๙๒๗, Sig.=๐.๐๒๔) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (F=๘.๐๘๘, Sig.=๐.๐๐๐) ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังตารางที่ ๔.๒๐ - ๔.๒๕

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ในภาพรวม

(n=๑๑๒)

รายได้ต่อเดือน		**รายได้ต่อเดือน**				
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ –๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑ –๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ -๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
	$\overline{X}$	๓.๔๔	๔.๐๐	๔.๒๕	๓.๘๖	๔.๑๒
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๔๔	-	-๐.๕๖*	-๐.๘๑*	-๐.๔๒*	-๐.๖๘*
๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท	๔.๐๐	-	-	-๐.๒๕*	๐.๑๔	-๐.๑๒
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๒๕	-	-	-	๐.๘๙*	๐.๑๓
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๘๖	-	-	-	-	-๐.๒๖
๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔.๑๒	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า บุคลากรที่มี รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท และ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มี รายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ –๒๐,๐๐๐ บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มี รายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าที่มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ -๓๐,๐๐๐ บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

(n=๑๑๒)

รายได้ต่อเดือน		**รายได้ต่อเดือน**				
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ –๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑ –๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ -๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
	$\overline{X}$	๓.๕๒	๔.๑๖	๔.๒๗	๓.๗๗	๔.๑๑
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๕๒	-	-๐.๖๔*	-๐.๗๕*	-๐.๒๕	-๐.๕๙*
๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท	๔.๑๖	-	-	-๐.๑๑	๐.๓๙	๐.๐๕
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๒๗	-	-	-	๐.๕	๐.๑๖
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๗	-	-	-	-	-๐.๓๔
๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔.๑๑	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า บุคลากรที่มี รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท และ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ด้านการยอมรับนับถือ

(n=๑๑๒)

รายได้ต่อเดือน		**รายได้ต่อเดือน**				
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ –๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑ –๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ -๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
	$\overline{X}$	๓.๖๐	๔.๐๙	๔.๒๙	๓.๗๘	๔.๑๑
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๖๐	-	-๐.๔๙*	-๐.๖๙*	-๐.๑๘	-๐.๕๑
๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท	๔.๐๙	-	-	-๐.๒	๐.๓๑	-๐.๐๒
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๒๙	-	-	-	๐.๕๑	๐.๑๘
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๘	-	-	-	-	-๐.๓๓
๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔.๑๑	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรที่มี รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน

(n=๑๑๒)

รายได้ต่อเดือน		**รายได้ต่อเดือน**				
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ –๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑ –๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ -๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
	$\overline{X}$	๓.๔๙	๔.๙๗	๔.๓๑	๓.๙๔	๔.๒๐
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๔๙	-	-๑.๔๘*	-๐.๘๒*	-๐.๔๕*	-๐.๗๑*
๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท	๔.๙๗	-	-	๐.๖๖	๑.๐๓	๐.๗๗
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๓๑	-	-	-	๐.๓๗	๐.๑๑
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๙๔	-	-	-	-	-๐.๒๖
๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔.๒๐	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรที่มี รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท และ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ด้านความรับผิดชอบ

(n=๑๑๒)

รายได้ต่อเดือน		**รายได้ต่อเดือน**				
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ –๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑ –๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ -๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
	$\overline{X}$	๓.๔๕	๓.๙๑	๔.๒๓	๓.๘๒	๓.๖๗
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๔๕	-	-๐.๔๙*	-๐.๗๘*	-๐.๓๗	-๐.๒๒
๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๙๑	-	-	-๐.๓๒	๐.๐๙	๐.๒๔
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๒๓	-	-	-	๐.๔๑	๐.๕๖
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๘๒	-	-	-	-	๐.๑๕
๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓.๖๗	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรที่มี รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(n=๑๑๒)

รายได้ต่อเดือน		**รายได้ต่อเดือน**				
		ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ –๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑ –๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ -๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
	$\overline{X}$	๓.๑๒	๓.๘๖	๔.๑๓	๓.๙๘	๔.๕๑
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๑๒	-	-๐.๗๔*	-๑.๐๑	-๐.๘๖*	-๑.๓๙*
๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๘๖	-	-	-๐.๒๗	-๐.๑๒*	-๐.๖๕*
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๑๓	-	-	-	๐.๑๕	-๐.๓๘*
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๙๘	-	-	-	-	-๐.๕๓*
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๔.๕๑	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า บุคลากรที่มี รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท ๒๐,๐๐๑ -๓๐,๐๐๐ บาท และ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มี รายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าที่มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท และ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มี รายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าที่มีรายได้ต่อเดือน ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากรที่มี รายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าที่มีรายได้ต่อเดือน ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๖ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑ – ๕

(n=๑๑๒)

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig.	ผลการศึกษา	
						ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๒.๓๘๒	-	๐.๐๑๙	✓	-
๒.	อายุ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	๔.๙๐๔	๐.๐๐๓	✓	-
๓.	ระดับการศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	๓.๖๘๕	๐.๐๒๘	✓	-
๔.	ประสบการณ์ในการทำงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	๒.๐๔๐	๐.๑๑๓	-	✓
๕.	รายได้ต่อเดือน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	-	๕.๕๕๗	๐.๐๐๐	✓	-

จากตารางที่ ๔.๒๖ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ดังนี้

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๖ – ๔.๒๗

ตารางที่ ๔.๒๗ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑.	บุคลากรไม่มีความชำนาญในหน้าที่ ที่รับผิดชอบเกิดความล่าช้า ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จตามเวลา	๓
๒.	ขาดความเชื่อมั่นจากชาวบ้าน ยังไม่เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากร	๔
๓.	ลักษณะของการปฏิบัติงานมีความซับซ้อนกัน ไม่ตรงกับตำแหน่ง และทำให้ผลสำเร็จของงานไม่ตรงตามที่ได้รับมอบหมาย	๔
๔.	บุคลากรหนึ่งคนรับผิดชอบงานหลายด้าน ขาดความรู้ความสามารถในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ทำให้งานล่าช้า ผิดพลาด	๒
๕.	งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับตำแหน่งงาน จนนำมาประเมินไม่ได้ ทำให้ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน	๓

ตารางที่ ๔.๒๘ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑.	ควรส่งเสริมเข้าอบรมให้มากขึ้นและให้ความรู้ เพื่อที่จะได้พัฒนางานให้ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้มากขึ้น	๓
๒.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน	๔
๓.	ควรมีการวางแผนงานที่จะปฏิบัติ แบ่งแยกหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	๔
๔.	ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้ร่วมประชุม ฝึกอบรม ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	๒
๕.	ควรจัดสรรงานให้เหมาะสม กระจายงานให้ถูกกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	๓

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

การสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ถามตามกรอบทฤษฎีของเฮอร์เบอร์ก (Herzberg) ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ ๕ ด้าน ประกอบไปด้วย ๑) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ๒) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ๓) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๔) ด้านความรับผิดชอบ ๕) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน ๑๒ ท่าน ดังต่อไปนี้

๑. ปัจจัยจูงใจ

๑) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า

๑) ความสำเร็จในการทำงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจว่าได้ปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย ตามความมุ่งหวังของตนเองและองค์กร ต้องศึกษากฎระเบียบต้องมีความขยันอะไรที่ไม่รู้ต้องถามเพื่อที่จะได้มาพัฒนาตนเองเพื่อที่จะได้สร้างแรงจูงใจให้กับตัวเอง[๑]

๒) ความสำเร็จในการทำงานอาจมีการให้กำลังใจกัน การเพิ่มเงินเดือน การเพิ่มโบนัสเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน และควรมีความมุ่งมั่น พากเพียร แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยมีเป้าหมายให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ[๒]

๓) ความสำเร็จในการทำงานทำให้ได้รับคำชมเชย ได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การจะปฏิบัติงานให้สำเร็จนั้น จะต้องประกอบด้วยหลายด้านด้วยกัน เช่น สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และสิ่งที่ขาดไม่ได้คือ ค่าตอบแทน ถือเป็นสิ่งสำคัญในด้านความสำเร็จในการทำงาน[๓]

๔) ความสำเร็จในการทำงานมีการเริ่มจากเงินเดือนค่าตอบแทนที่เหมาะสมผลักดันให้เราทำงานเกิดผลสำเร็จ และแรงจูงใจเป็นอันสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคลากรเทศบาลที่ปฏิบัติงานต้องคำนึงถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจว่าได้ปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ[๔]

---

[๑] สัมภาษณ์ นายสุรสิทธิ์ ฤทธิรณ, รองปลัด เทศบาลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๒] สัมภาษณ์ นางสุวรรณี วรรณสุทธิ์, รองปลัด เทศบาลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๓] สัมภาษณ์ นางสาววิลัยภรณ์ จันทบูลย์, หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๔] สัมภาษณ์ นายบรรพต ประสงค์ทรัพย์, หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๕) ความสำเร็จในการทำงานต้องมีการสร้างความเข้าใจในงานแต่ละอย่าง ต้องทำงานเป็นทีม สร้างขวัญกำลังใจให้ความดีความชอบกับเพื่อนร่วมงาน และการพิจารณาให้เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่สำเร็จตามที่กำหนด[๕]

๖) ความสำเร็จในการทำงานต้องเกิดขึ้นจากความรับผิดชอบของตนเอง ความสำเร็จในการทำงานอาจได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ดังนี้ ๑. การลงมือทำหรือปฏิบัติให้เห็น และเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ผลประโยชน์ตอบแทนปลายปี[๖]

๗) ความสำเร็จในการทำงานต้องลงมือทำด้วยกันให้กำลังใจกัน ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจเสมอ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย ก็จะทำให้งานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย[๗]

๘) ความสำเร็จในการทำงานพนักงานต้องได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อที่การปฏิบัติงานจะได้ประสบความสำเร็จ มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเท่านั้น เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่างๆ และการยกย่องชมเชยบุคลากร[๘]

๙) ความสำเร็จในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ต้องทำตามระเบียบ ทำตามกฎหมายต้องมีความซื้อสัตย์ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจต่อหน้าที่ สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานดีได้[๙]

๑๐) ความสำเร็จในการทำงานนั้นควรจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงาน ความสามารถของผู้ที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ ติดตามและพัฒนาบรรยากาศในการทางานโดยผู้นาต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจบุคลากร[๑๐]

๑๑) ความสำเร็จในการทำงานจะเกิดขึ้นได้หน่วยงานควรให้บุคลากรได้เรียนรู้กับงานที่ปฏิบัติในหน้าที่ของตนเองอย่างละเอียด เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จ เลือกคนให้

---

[๕] สัมภาษณ์ นางเนืองนิจ วิชัย, ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๖] สัมภาษณ์ นางกมลวรรณ ฉันทกิจนุกูล, ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๗] สัมภาษณ์ นายชัยชนะ โลไธสง, ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๘] สัมภาษณ์ นายเขตรัฐ ฉายลออ, ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

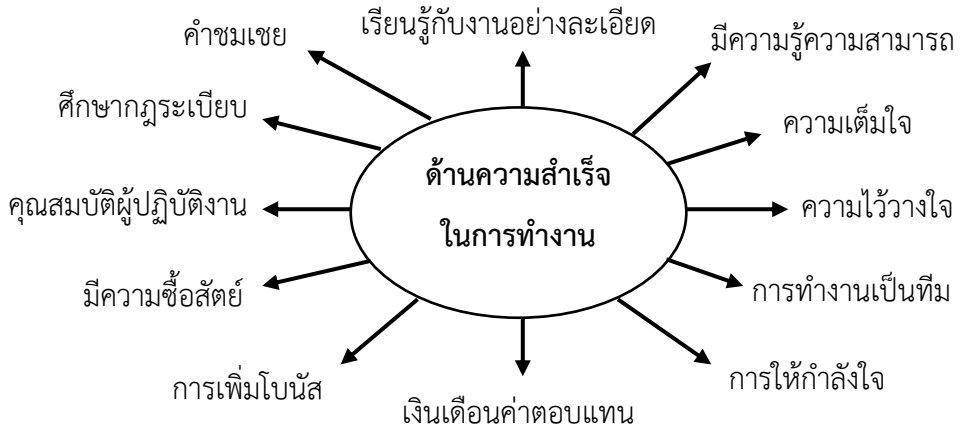
[๙] สัมภาษณ์ นางสาวดรุณี แก้วลออ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้เทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๑๐] สัมภาษณ์ นายประเสริฐ สมสวย, ประธานสภา เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น[๑๑]

๑๒) ความสำเร็จในการทำงานต้องมีขั้นตอนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรสิ่งที่องค์กรพึงกระทำในการสร้างความผูกพันและสร้างแรงจูงใจของบุคลากร ความสำเร็จในการทำงานเราต้องลงมือทำงานด้วยช่วยเหลือกัน[๑๒]

สรุป ความสำเร็จ จากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและของตนเอง ความสำเร็จในการทำงาน หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง โดยมุ่งเน้นการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร การวางตัว และขจัดอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน ควรเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงาน ความสามารถในการจะดำรงตำแหน่งงานนั้นๆ



แผนภาพที่ ๔.๑ การสังเคราะห์สัมภาษณ์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

---

[๑๑] สัมภาษณ์ นายธีระวัฒน์ โพธิละเดา, พนักงานสูบน้ำเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๑๒] สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี สุนทรา สุดาปัน, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๒) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการยอมรับนับถือ พบว่า

๑) การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับคำชมเชย ทำให้มีพลัง มีเกียรติที่จะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานนั้นๆ ต้องให้เกียรติผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาต้องให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานสบายและเป็นกันเองจึงจะประสบผลสำเร็จ[๑๓]

๒) การได้รับการยอมรับบุคลากรต้องอย่าพูดในสิ่งที่ไม่สามารถทำได้ หรืออย่าให้สัญญาอะไรที่เวอร์เกินไป หรือไม่แน่ใจว่าจะทำได้ เพราะถ้าพูดไปแล้ว ทำไม่ได้ ความน่าเชื่อถือมันก็จะน้อยลงไปทันทีทำตัวเองให้เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน การเข้างานแต่ละครั้งให้มีการไหว้ทักทายกันอยู่เสมอ มีอายุมากอายุน้อยแต่ต้องให้เกียรติซึ่งกัน และการงานนั้นจึงจะประสบความสำเร็จ[๑๔]

๓) การได้รับการยอมรับนับถือเราต้องยอมรับในสิ่งที่เราทำผิดอย่างเต็มใจ ผู้นำส่วนใหญ่พอได้เป็นผู้นำ ก็มักจะคิดว่า เรารู้มากกว่า เก่งกว่า ผิดพลาดไม่ได้ พอทำผิด ก็แก้ตัวไปเรื่อย โดยไม่ยอมรับว่าสิ่งที่ตนทำออกมานั้นมันผิด แบบนี้ก็เท่ากับว่าไปลดความน่าเชื่อถือของตนเองลงไปอีก บุคลากรก็จะรู้สึกว่าผู้นำของเขานั้นไม่มีความน่าเชื่อถือต้องให้ความเคารพผู้อาวุโส[๑๕]

๔) การได้รับการยอมรับนับถือ เราต้องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จเรียบร้อย และได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและควรเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ทำงานร่วมกันเป็นทีม มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความสำเร็จสูงสุด และมีความจริงจังกับงานที่ปฏิบัติ[๑๖]

๕) การได้รับการยอมรับนับถือเราต้องทำตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาของงานเกิดขึ้นเราต้องสามารถให้คำปรึกษาแก้ไขงานนั้นๆ จนเกิดการยอมรับ และต้องมีความเป็นกันเอง[๑๗]

๖) การยอมรับในการทำงานอาจเป็นไปตามระเบียบ อาจไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานอื่นกำหนดไว้ การทำงานเราต้องพยายามยอมรับให้เป็นไปตามระเบียบมากที่สุดจึงเกิดการยอมรับ [๑๘]

๗) การทำงานมีผู้ยอมรับและไม่ยอมรับเราก็ต้องตั้งใจทำงานนั่นให้ประสบผลสำเร็จ ยกความดีให้กับบุคลากร เวลาบุคลากรทำงานได้ดี และประสบความสำเร็จ แม้ว่าความสำเร็จนั้นจะมีส่วนที่ผู้นำช่วยก็จริง แต่ผู้นำที่ดีจะยกเอาความดีทั้งหมดนั้นให้กับทีมงาน[๑๙]

---

[๑๓] สัมภาษณ์ นายสุรสิทธิ์ ฤทธิรณ, รองปลัด เทศบาลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๑๔] สัมภาษณ์ นางสุวรรณี วรรณสุทธิ์, รองปลัด เทศบาลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๑๕] สัมภาษณ์ นางสาววิลัยภรณ์ จันทบูลย์, หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๑๖] สัมภาษณ์ นายบรรพต ประสงค์ทรัพย์, หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๑๗] สัมภาษณ์ นางเนืองนิจ วิชัย, ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๑๘] สัมภาษณ์ นางกมลวรรณ ฉันทกิจนุกูล, ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๑๙] สัมภาษณ์ นายชัยชนะ โลไธสง, ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

๘) การได้รับการยอมรับบุคลากรควรเข้าสังคมให้เป็นที่เชื่อถือในสังคม และเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ ไม่หน้าไหว้หลังหลอก มีความแน่นอนในความคิดเห็นแต่ไม่ใช่ดื้อรั้น สุภาพ น่าคบ และเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับชั้น[๒๐]

๙) การได้รับการยอมรับบุคลากรต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่านินทาคนอื่นลับหลัง ผู้นาที่ดี จะไม่มีการนินทาคนโน้นคนนี้ลับหลังเลย เช่น คนนั้นไม่อยู่ ก็จะพูดกับอีกคนว่าคนนั้นเป็นคนไม่ดี ผลงานแย่ แต่พออยู่ต่อหน้า ก็บอกว่าผลงานใช้ได้ บุคลากรคนไหนเป็นพฤติกรรมแบบนี้ของผู้รับ รับรองได้เลยว่า ไม่สามารถที่จะซื้อใจบุคลากรได้เลยสักคนเดียว[๒๑]

๑๐) การได้รับการยอมรับนับถือต้องทำตนเองให้มีความเหมาะสมเพื่อให้เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพและยอมรับ ทำงานตามหน้าที่ไม่ใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน เปิดเผยและจริงใจ ทั้งข้อมูลต่างๆ ในการทำงาน ไม่มีการปิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูลเพื่อให้เกิดผลบางอย่างขึ้น หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือ ไม่โกหกบุคลากรนั่นเอง เพราะถ้าบุคลากรรู้เข้าว่าผู้นำเขาพูดจาโกหก เช่น มีกำไร ก็บอกว่า ขาดทุน สิ่งที่เกิดขึ้นก็ คือ บุคลากรจะไม่เชื่อถือผู้นำคนนั้นอีกเลย แม้ว่าคราวถัดไปจะพูดจริงก็ตาม[๒๒]

๑๑) การได้รับการยอมรับนับถือบุคลากรและหน่วยงานควรให้การยอมรับนับถือ จากการรู้หน้าที่บทบาทของตนเอง และให้คำแนะนำต่อเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติด้วยมีการชมเชย ร่วมแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่ก่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ[๒๓]

๑๒) การชมเชย ร่วมแสดงความยินดี และการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่ก่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จและการยอมรับนับถือ การทำงานต้องช่วยผู้ร่วมงาน จึงได้รับการยอมรับนับถือ[๒๔]

สรุป การที่บุคลากรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงการได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

---

[๒๐] สัมภาษณ์ นายเขตรัฐ ฉายลออ, ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

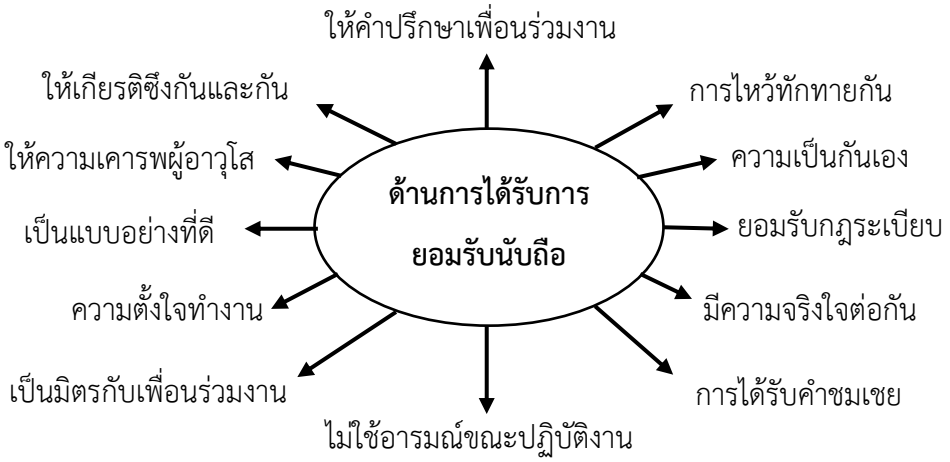
[๒๑] สัมภาษณ์ นางสาวดรุณี แก้วลออ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้เทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๒๒] สัมภาษณ์ นายประเสริฐ สมสวย, ประธานสภา เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๒๓] สัมภาษณ์ นายธีระวัฒน์ โพธิละเดา, พนักงานสูบน้ำเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๒๔] สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี สุนทรา สุดาปัน, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงานเทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ร่วมงาน พนักงานมีความต้องการหรือมีความอยากได้ในความสำเร็จไม่เท่ากัน ควรยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดี ให้ผู้อื่นยอมรับในผลการปฏิบัติงานบุคลากรท่านนั้น ไม่ว่าเราจะเป็นใคร วัยไหน มีตำแหน่งอะไร เราก็มีสิทธิ์ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเช่นกัน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ มีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนร่วม มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา และรู้หน้าที่บทบาทของตนเอง ให้คำแนะนำต่อเพื่อนร่วมงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงานก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข



แผนภาพที่ ๔.๒ การสังเคราะห์สัมภาษณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

๓) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า

๑) การปฏิบัติต้องศึกษาข้อมูลงานที่ทำอยู่ให้เข้าใจจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเราด้วย การเลือกใช้คน ต้องให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ คือวางบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะกับงานงานบางประเภทต้องการผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะและความสามารถที่เจาะจง เช่น การเงิน บัญชีกฎหมาย เป็นต้น การพิจารณาเลือกสรรบุคลากรในด้านต่าง ๆ เหล่านี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับทักษะและความสามารถของบุคลากรด้วย[๒๕]

๒) การปฏิบัติงานในแต่ละกองงานต้องมีความเที่ยงตรงและต้องทำงานของตัวเองให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส การทำงานทุกอย่างต้องถูกต้องตามระเบียบตามหนังสือสั่งการ ต้องมีการช่วยเหลือประชาชนที่ประชาชนเรียกร้องมา[๒๖]

---

[๒๕] สัมภาษณ์ นายสุรสิทธิ์ ฤทธิรณ, รองปลัด เทศบาลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๒๖] สัมภาษณ์ นางสุวรรณี วรรณสุทธิ์, รองปลัด เทศบาลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๓) การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบทุกผลงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องออกมาดีและมีประโยชน์ต่อส่วนร่วม การรู้จักเลือกใช้คนเข้ามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างชาญฉลาดไม่ใช่เพียงแค่การเลือกคนที่ตนรู้สึกพึงพอใจเท่านั้น แต่ควรเลือกคนที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องเรียนรู้[๒๗]

๔) การปฏิบัติงานต้องตรงกับความสามารถจึงจะทำให้งานเกิดแรงจูงใจให้งานนั้นเกิดผลที่ดีและเป็นประโยชน์สูงสุด และควรจะจัดวางคนแบบใดไว้ตรงส่วนใดขององค์กร เพื่อคนจะได้ถูกใช้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างผลิตภาพให้กับองค์กรได้อย่างสูงสุด[๒๘]

๕) การมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลใครมีความถนัดในด้านใดก็ให้ทำงานถนัดในด้านนั้น ความสำเร็จจะมีมากขึ้น ให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานให้นึกถึงข้อกฎหมายและทำด้วยความละเอียดรอบครอบ[๒๙]

๖) การปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามระเบียบทุกงานที่ได้รับต้องออกมาดี และมีประโยชน์ต่อส่วนรวม รวมทั้งลักษณะงานบางประเภทองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์เป็นพิเศษ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับความลับขององค์กร ซึ่งมีความเสี่ยงจะทาให้องค์กรเจริญเติบโตหรือล้มเหลวได้ทุกเวลาต้องเป็นที่ไว้วางใจของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน[๓๐]

๗) การปฏิบัติงานต้องแสดงให้เห็นและพูดชักจูงว่าในงานที่ปฏิบัตินั้นๆ มีคุณประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน ให้มองมุมบวกในงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นการได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ และผลงานที่ออกมาทุกฝ่ายให้การยอมรับ และเป็นเครื่องบ่งชี้หรือแรงจูงใจ[๓๑]

๘) การปฏิบัติงานของบุคลากรมีแรงจูงใจ จะเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มีอิสระในการเสนอความคิด และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานในแต่ละขั้น และได้รับโอกาสให้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ[๓๒]

๙) การปฏิบัติงานต้องมีความสามารถในด้านนั่นเพื่อที่จะทำให้งานนั่นประสบความสำเร็จได้ง่ายยิ่งขึ้น การปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง มีสภาพแวดล้อมที่

---

[๒๗] สัมภาษณ์ นางสาววิลัยภรณ์ จันทบูลย์, หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๒๘] สัมภาษณ์ นายบรรพต ประสงค์ทรัพย์, หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๒๙] สัมภาษณ์ นางเนืองนิจ วิชัย, ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๓๐] สัมภาษณ์ นางกมลวรรณ ฉันทกิจนุกูล, ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๓๑] สัมภาษณ์ นายชัยชนะ โลไธสง, ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

[๓๒] สัมภาษณ์ นายเขตรัฐ ฉายลออ, ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

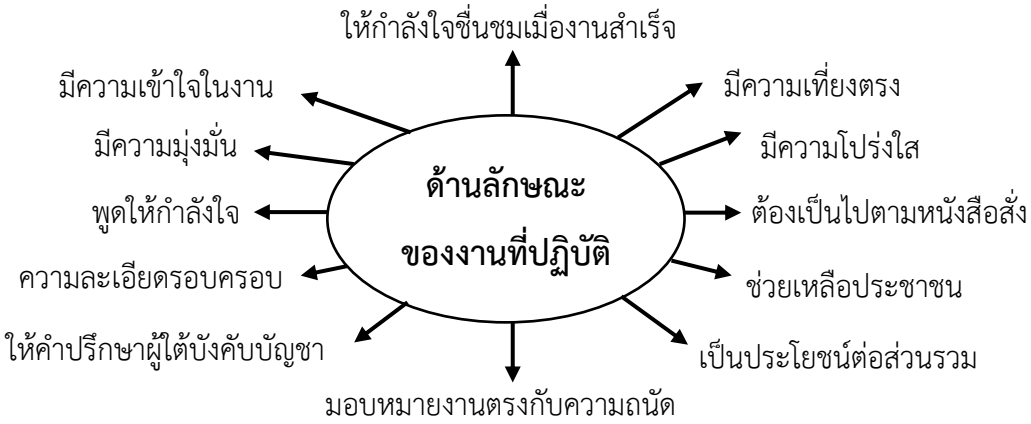
เกื้อกูลกับลักษณะของงาน มีเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ[๓๓]

๑๐) การมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ทำให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จะเป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบมากได้รับการยกย่อง มีความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีวินัยในการปฏิบัติงาน[๓๔]

๑๑) การปฏิบัติงานอาจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ชื่อเสียงของหน่วยอยู่ที่การปฏิบัติพนักงาน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นและชอบในสิ่งที่ปฏิบัติงานชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของงานซึ่งจะส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของเขา ให้กำลังใจชื่นชมงานที่สำเร็จ[๓๕]

๑๒) การปฏิบัติงานมีการทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถเราต้องช่วยกันลงมือทำงานและการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามต้องมีความซื่อสัตย์ และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และในการปฏิบัติงานทุกอย่างที่สามารถทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ทำ[๓๖]

สรุป บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคลากรนั่นก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจะเป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบในทุกด้าน มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ



แผนภาพที่ ๔.๓ การสังเคราะห์สัมภาษณ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

---

[๓๓] สัมภาษณ์ นางสาวดรุณี แก้วลออ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้เทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๓๔] สัมภาษณ์ นายประเสริฐ สมสวย, ประธานสภา เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๓๕] สัมภาษณ์ นายธีระวัฒน์ โพธิละเดา, พนักงานสูบน้ำเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๓๖] สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี สุนทรา สุดาปัน, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๔) ด้านความรับผิดชอบ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านความรับผิดชอบ พบว่า

๑) การปฏิบัติงานควรพร้อมที่จะยอมรับทุกคำติชม และต้องปฏิบัติงานของตัวเองให้เสร็จสมบูรณ์ การเข้าทำงานต้องตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานนั้นแนวทางในการปฏิบัติโดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ร่วมรับผิดชอบในภารกิจเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร[๓๗]

๒) การปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบในตำแหน่งของตัวเองที่สูงมากในทุกๆงาน และรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมต่อการพัฒนาโดยการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทันกำหนดภายใต้คำแนะนำ[๓๘]

๓) การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด รับรู้สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง โดยรายงานปัญหาหรือความผิดพลาดสำคัญทุกครั้ง ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนเสร็จทันเวลาที่กำหนด ด้วยตนเอง[๓๙]

๔) การปฏิบัติงานของบุคลากรควรปลูกฝังสร้างค่านิยมกับการปฏิบัติงาน ให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และควรคำนึงถึงสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบว่ามีผลดี หรือผลเสียอย่างไรในการปฏิบัติงาน รับรู้สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน โดยเสนอปัญหาให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ[๔๐]

๕) การปฏิบัติงานต้องมีการวิเคราะห์งานของตนเองให้เรียบร้อย และให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่มีผลกระทบต่องานได้มุ่งมั่นในความสำเร็จของหน่วยงานวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย[๔๑]

๖) การปฏิบัติงานในกองงานต้องเรียบร้อยและการประสานงานกับกองงานอื่น ต้องเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รับรู้ วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ สภาพปัญหา และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และมีการวางแผนเตรียมรับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม[๔๒]

---

[๓๗] สัมภาษณ์ นายสุรสิทธิ์ ฤทธิรณ, รองปลัด เทศบาลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๓๘] สัมภาษณ์ นางสุวรรณี วรรณสุทธิ์, รองปลัด เทศบาลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๓๙] สัมภาษณ์ นางสาววิลัยภรณ์ จันทบูลย์, หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๔๐] สัมภาษณ์ นายบรรพต ประสงค์ทรัพย์, หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๔๑] สัมภาษณ์ นางเนืองนิจ วิชัย, ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๔๒] สัมภาษณ์ นางกมลวรรณ ฉันทกิจนุกูล, ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๗) การปฏิบัติงานต้องอาศัยความอดทนต่องานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ และงานจะประสบผลสำเร็จช้าเร็วอาจจะขึ้นอยู่กับระยะเวลา เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ยอมรับเป็นแบบอย่าง[๔๓]

๘) การสร้างแรงจูงใจในการก่อให้เกิดความรับผิดชอบนั้นถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะมีผลโดยตรงต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน และยังส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้เป็นอย่างดี และคิดค้นงานใหม่ๆ ขึ้นมาอยู่เสมอ[๔๔]

๙) การได้รับมอบหมายงานต้องดูเวลาที่ได้รับมอบหมายงานต้องดูวันที่จะต้องส่งงาน ต้องทำงานให้สำเร็จก่อน ถ้างานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จต้องอยู่ปฏิบัติงานให้สำเร็จ[๔๕]

๑๐) การปฏิบัติงานควรมีวินัยในการปฏิบัติงานอย่างมาก และถ้ามีการมอบหมายกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน เมื่อมีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานแล้วต้องให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานนั่นด้วย[๔๖]

๑๑) การปฏิบัติงานควรฝึกให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบด้วยการสร้างแรงจูงใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกหน่วยงานควรมี เพราะความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นคุณสมบัติที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกคนควรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองให้ดี[๔๗]

๑๒) การปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบในงานของตัวเองที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนเกิดผลสำเร็จ และทุกงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ควรจะต้องทำให้ดีที่สุด เพราะงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง หน้าที่[๔๘]

สรุป ผู้บังคับบัญชาควรที่จะมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานด้านความรับผิดชอบ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการปฏิบัติงานความรับผิดชอบในหน้าที่การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้นๆ มีอิสรเสรีภาพในการตัดสินใจสั่งงาน ความรับผิดชอบด้วยการสร้างแรงจูงใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกหน่วยงานควรมี เพราะความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นคุณสมบัติที่ดี

---

[๔๓] สัมภาษณ์ นายชัยชนะ โลไธสง, ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

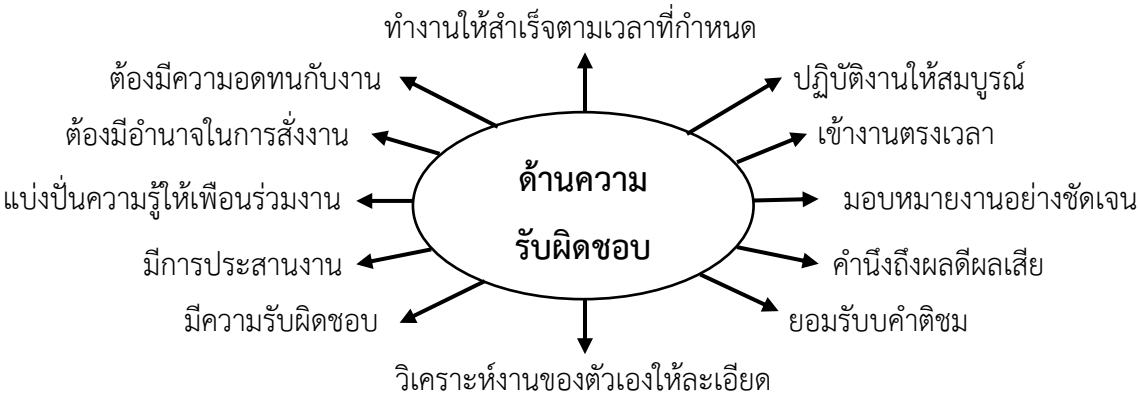
[๔๔] สัมภาษณ์ นายเขตรัฐ ฉายลออ, ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๔๕] สัมภาษณ์ นางสาวดรุณี แก้วลออ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้เทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๔๖] สัมภาษณ์ นายประเสริฐ สมสวย, ประธานสภา เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๔๗] สัมภาษณ์ นายธีระวัฒน์ โพธิละเดา, พนักงานสูบน้ำเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๔๘] สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี สุนทรา สุดาปัน, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.



แผนภาพที่ ๔.๔ การสังเคราะห์สัมภาษณ์ ด้านความรับผิดชอบ

๕) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า

๑) การปฏิบัติงานทุกผลงานที่พนักงานปฏิบัติจะต้องนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนตำแหน่งต้องอาศัยความสามารถ ตามระเบียบของเทศบาล หรือการเปลี่ยนสายงานในระดับปฏิบัติงานที่สูงขึ้นซึ่งจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน[๔๙]

๒) การปฏิบัติงานย่อมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีการตรวจสอบแจ้งให้ทราบ มีการเสนอผลงานการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง และการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าบุคลากร จะทำให้บุคลากรเห็นว่าตนเองจะสามารถมีความเจริญก้าวหน้าในงานไปได้อย่างไรบ้าง แต่ไม่ได้หมายความว่าจะต้องเป็นไปตามแนวทางที่วางไว้เสมอไป[๕๐]

๓) การปฏิบัติงานควรให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามสายงานที่ตนถนัดเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นการแสดงให้บุคลากรเห็นเส้นทางเจริญเติบโตของตำแหน่งงานภายในองค์การซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของงาน[๕๑]

๔) การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จผู้ที่ต้องการเลื่อนตำแหน่งต้องพัฒนาตนเองและผลงานให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกนัยหนึ่งหมายถึงความพยายามประเมินศักยภาพเกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและมีโอกาสบรรลุเป้าหมาย[๕๒]

---

[๔๙] สัมภาษณ์ นายสุรสิทธิ์ ฤทธิรณ, รองปลัด เทศบาลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๕๐] สัมภาษณ์ นางสุวรรณี วรรณสุทธิ์, รองปลัด เทศบาลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๕๑] สัมภาษณ์ นางสาววิลัยภรณ์ จันทบูลย์, หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๕๒] สัมภาษณ์ นายบรรพต ประสงค์ทรัพย์, หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๕) การปฏิบัติงานแต่ละปีต้องวัดคุณภาพของงานว่ามีประสิทธิภาพและตามระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่ถ้าปฏิบัติงานได้ดีเรียบร้อยก็ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ช่วยจูงใจให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเห็นอนาคตในการทำงาน เห็นโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน[๕๓]

๖) การปฏิบัติงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ต้องดูผลงานของผู้ทำงานในแต่ละปีและได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในการปฏิบัติงาน[๕๔]

๗) การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ต้องทำงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด การทำงานก็มีการพัฒนาขึ้นไปตามความสามารถของแต่ละคน เพื่อจะได้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และในการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น[๕๕]

๘) การปฏิบัติงานนั้นถ้าเปิดโอกาสให้พนักงานได้คิด ได้ทำ ได้แก้ปัญหา และเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยตัวของพนักงานเอง โดยที่ผู้บังคับบัญชาหรือระบบงานไม่ได้เข้ามาเป็นข้อจำกัด ก็จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจมากขึ้น[๕๖]

๙) การประเมินทุกปี ตามระเบียบงานของเทศบาลต้องทำงานให้เรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์ โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลลากรแต่ละคนมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงาน[๕๗]

๑๐) การที่บุคลากรจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลานั้น สิ่งที่จำเป็นที่ขาดไม่ได้เลยก็คือ การเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาของบุคลากรเอง การยอมรับ และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาของบุคลากรเองในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ[๕๘]

๑๑) การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เราปฏิบัติงานอยู่นั้นควรมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความรู้สึกถึงการปฏิบัติงานเป็นทีมที่ดี ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น[๕๙]

---

[๕๓] สัมภาษณ์ นางเนืองนิจ วิชัย, ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๕๔] สัมภาษณ์ นางกมลวรรณ ฉันทกิจนุกูล, ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๕๕] สัมภาษณ์ นายชัยชนะ โลไธสง, ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

[๕๖] สัมภาษณ์ นายเขตรัฐ ฉายลออ, ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

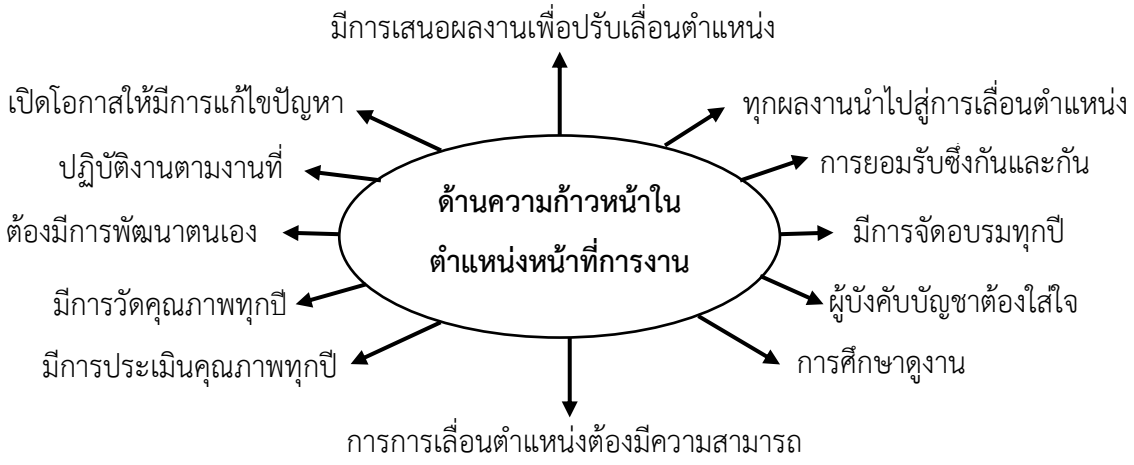
[๕๗] สัมภาษณ์ นางสาวดรุณี แก้วลออ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้เทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๕๘] สัมภาษณ์ นายประเสริฐ สมสวย, ประธานสภา เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

[๕๙] สัมภาษณ์ นายธีระวัฒน์ โพธิละเดา, พนักงานสูบน้ำเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๑๒) การปฏิบัติงานนั้นย่อมมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ต้องมีการวัดจากผลการทำงานนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติและในการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น[๖๐]

สรุป บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้นั้น ต้องได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา และมีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี และผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานกับบุคลากร การได้รับส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นให้เป็นไปตามระเบียบ



แผนภาพที่ ๔.๕ การสังเคราะห์สัมภาษณ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

๔.๖ องค์ความรู้

จากการวิจัยเรื่อง“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์”

๔.๖.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๖

---

[๖๐] สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี สุนทรา สุดาปัน, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

-การทำงานด้วยความมุ่งมั่นพากเพียรทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- การนำความรู้ความสามารถประสบการณ์มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
-การมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาสามารถทำให้งานประสบผลสำเร็จ
- ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและงานให้ดีขึ้น การได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความเสียสละและทุ่มเทในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ
-การได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ
-บุคลากรมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในทัศนะของบุคลากรในองค์กรสามารถการทำงานอย่างเต็มที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
-การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

-สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่รู้สึกถึงความยากลำบาก และมีวินัยแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานนั้น
-งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถช่วยให้บุคลกรมีโอกาสก้าวหน้าและทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
-การได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
-การได้รับมอบหมายงานที่มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

ด้านความรับผิดชอบ

-การได้รับความไว้วางใจในงานที่มอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ
-มีการวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจนทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
-การได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
-การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานทำให้บรรลุผลสำเร็จ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

-มีการวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
-การได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาการศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุมสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
-มีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าสามารถทำให้งานประสบผลสำเร็จ
-การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสมทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แผนภาพที่ ๔.๖ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๖ องค์ความรู้จากการวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” สรุปได้ว่า แรงจูงใจ ปัจจัยที่สำคัญ คือ ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจนั้นประกอบไปด้วย ๕ ด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีข้อค้นพบที่สำคัญ คือ

๑. ความสำเร็จในการทำงาน

ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ ความมุ่งมั่นพากเพียร ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและงานให้ดีขึ้น และการได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานทำให้มีกำลังใจทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาทำให้มีกำลังใจในปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในทัศนะของบุคลากรในองค์กรสามารถการทำงานอย่างเต็มที่ และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอทำให้เกิดความเชื่อมั่นมีกำลังใจในปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ที่ได้รับในตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความมั่นใจในหน้าที่ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และการได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่รู้สึกถึงความยากลำบาก และมีวินัยแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานนั้นอย่างประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. ความรับผิดชอบ

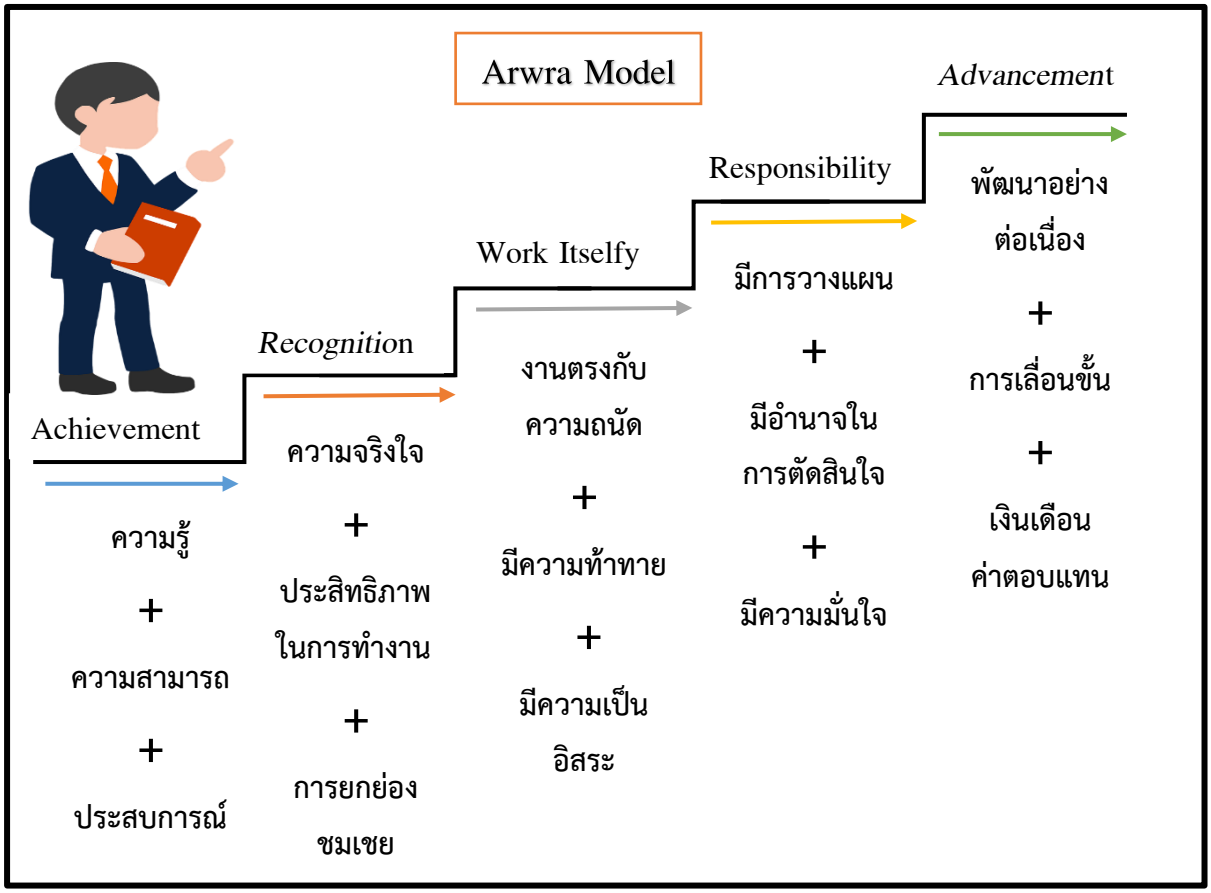
มีการวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน และเป็นระเบียบได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานทำให้มีกำลังใจมากยิ่งขึ้น และการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความมั่นใจทำให้บรรลุผลสำเร็จอย่างประสิทธิภาพ

๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

มีการพัฒนาตนเองและผลการทำงานดียิ่งขึ้น ได้รับความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมการศึกษาดูงานและการเข้าร่วมประชุม และการวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสมทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นทำให้บรรลุผลสำเร็จอย่างประสิทธิภาพ

๔.๖.๒ องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๗



แผนภาพที่ ๔.๗ องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๗ องค์ความรู้จากการสังเคราะห์งานวิจัย สรุปได้ว่า Arwra Model ปัจจัยที่สำคัญ คือ ARWRA ประกอบไปด้วย

A= Achievement **ความสำเร็จของงาน** ปัจจัยที่สำคัญ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์

R= Recognition **การได้รับการยอมรับนับถือ** ปัจจัยที่สำคัญ ความจริงใจประสิทธิภาพในการทำงาน การยกย่องชมเชย

W= Work Itself **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** ปัจจัยที่สำคัญ งานตรงกับความถนัด มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ

R= Responsibility **ความรับผิดชอบ** ปัจจัยที่สำคัญ มีการวางแผน มีอำนาจในการตัดสินใจ มีความมั่นใจ

A= Advancement ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

A= Advancement ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเลื่อนขั้น เงินเดือนค่าตอบแทน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๑๒ คน จากประชากรทั้งหมด ๑๕๔ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๒ คนแบบตัวต่อตัว และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๘ มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๕๙ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๘ มีประสบการณ์ ๖ - ๑๐ ปี มีจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘ มีเงินเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓

๕.๑.๒ ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรีจังหวัดสุรินทร์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๗๐๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ๕ ด้าน

๑. ด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๘๒๑)

๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๗๗๙)

๓. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๘๒๐)

๔. ด้านความรับผิดชอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๗, S.D. = ๐.๕๒๔)

๕. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๔, S.D. = ๐.๙๔๕)

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ ๑ พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๐๑๙) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ ๒ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน (Sig.=๐.๐๐๓) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ ๓ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน (Sig.=๐.๐๒๘) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ ๔ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ไม่แตกต่างกัน (Sig.=๐.๑๑๓) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ ๕ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน (Sig.=๐.๐๐๐) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๕.๑.๔ สรุปแบบสัมภาษณ์

๑) ปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรจะมีความสุขจากการปฏิบัติงาน พนักงานหรือบุคลากรจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ๕ ด้าน ดังนี้

ความสำเร็จของในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จ จากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและของตนเอง ความสำเร็จในการทำงาน หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง โดยมุ่งเน้นการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร การวางตัว และขจัดอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน ควรเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงาน ความสามารถในการจะดำรงตำแหน่งงานนั้นๆ

การได้รับการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงการได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความต้องการหรือมีความอยากได้ในความสำเร็จไม่เท่ากัน ควรยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดี ให้ผู้อื่นยอมรับในผลการปฏิบัติงานบุคลากรท่านนั้น ไม่ว่าเราจะเป็นใคร วัยไหน มีตำแหน่งอะไร เราก็มีสิทธิ์ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเช่นกัน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ มีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนร่วม มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา และรู้หน้าที่บทบาทของตนเอง ให้คำแนะนำต่อเพื่อนร่วมงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงานก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคลากรนั่นก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่พัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จะเป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบในทุกด้าน มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานนั้น และหน่วยงานควรที่จะมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อลด

การหลีกเลี่ยงความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความรู้ความสามารถเพื่อจะได้เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรที่จะมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานด้านความรับผิดชอบ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการปฏิบัติงานความรับผิดชอบในหน้าที่การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้นๆ มีอิสรเสรีภาพในการตัดสินใจสั่งงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้นั้น ต้องได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา และมีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี และผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานกับบุคลากร การได้รับส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นให้เป็นไปตามระเบียบความเหมาะสมอีกด้วย

๕.๑.๕ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๑. บุคลากรไม่มีความชำนาญในหน้าที่ ที่รับผิดชอบเกิดความล่าช้า ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายไม่สำเร็จตามเวลา

๒. ขาดความเชื่อมั่นจากชาวบ้าน ยังไม่เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากร

๓. ลักษณะของการปฏิบัติงานมีความซับซ้อนกัน ไม่ตรงกับตำแหน่ง และทำให้ผลสำเร็จของงานไม่ตรงตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. บุคลากรหนึ่งคนรับผิดชอบงานหลายด้าน ขาดความรู้ความสามารถในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ทำให้งานล่าช้า ผิดพลาด

๕. งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับตำแหน่งงาน จนนำมาประเมินไม่ได้ ทำให้ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๑. ควรส่งเสริมเข้าอบรมให้มากขึ้นและให้ความรู้ เพื่อที่จะได้พัฒนางานให้ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้มากขึ้น

๒. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน

๓. ควรมีการวางแผนงานที่จะปฏิบัติ แบ่งแยกหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้ชัดเจน ในการปฏิบัติงาน

๔. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้ร่วมประชุม ฝึกอบรม ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ

๕. ควรจัดสรรงานให้เหมาะสม กระจายงานให้ถูกกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่บุคลากร และช่วยกันแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนบุคลากรทุกคนในองค์กรเป็นครอบครัว ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนอยู่ร่วมกันความสามัคคีกัน ด้วยความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรบริหารจัดการเรื่องอำนาจหน้าที่ งานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับบุคลากร การกระจายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้ร่วมประชุม ฝึกอบรม ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ควรจัดโครงการอบรมเกี่ยวกับธรรมะเข้ามาช่วยในการเพิ่มสมาธิ ในขณะที่ปฏิบัติงาน ควรมีการวางแผนงานที่จะปฏิบัติ เวลาที่เหมาะสม ถูกกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ควรปรับเงินเดือนของบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของบุคลากร

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน สามารถนำมาอภิปลายผลการวิจัยได้ดังนี้

๕.๒.๑ การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมทั้ง ๕ ด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลมีอยู่ทุกระดับทุกกิจกรรมที่เทศบาลได้จัดทำขึ้น แต่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

อาจเนื่องมาจากว่าบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์นั้นมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองสอดคล้องกับการศึกษาของ **พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมฺโม** (สระทองล้อม) ได้วิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี" ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก[๑] สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปฐมวงค์ สีหาเสนา** ได้วิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี" ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก[๒]สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดวงพร สว่างศรี** ได้วิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ" ผลวิจัยพบว่า เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่าในภารวมอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในภาพรวมอยู่ ที่ระดับมาก[๓] สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กนกพร แสงไกร** ได้วิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม" ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นปัจจัยจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน ๔ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับ ปานกลาง ๑ ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และจำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๓ ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้าน

---

[๑] พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมฺโม (สระทองล้อม), "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี",**วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

[๒] ปฐมวงค์ สีหาเสนา, "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี",**หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,**(บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๕๕๗).

[๓] ดวงพร สว่างศรี , "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ", **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๓).

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ [๔] สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดวงเพ็ญ ศรีพรหม** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี" ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก[๕]

๕.๒.๒ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ๕ ด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ๒) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ๓) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๔) ด้านความรับผิดชอบ ๕) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน จำแนกได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระไพรัช เขมจารี** ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร” ผลวิจัยพบว่า สรุปตามลำดับ ๑.ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานงาน โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่จะได้รับในความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง[๖]

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ

---

[๔] กนกพร แสงไกร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๓).

[๕] ดวงเพ็ญ ศรีพรหม, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์, ๒๕๕๒).

[๖] พระไพรัช เขมจารี, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” ผลวิจัยพบว่า ๑.ปัจจัยจูงใจ ๕ ด้าน ประกอบไปด้วย ๑) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ๒) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ๓) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๔) ด้านความรับผิดชอบ ๕) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ ๒. ปัจจัยค้ำจุน ๕ ด้าน ประกอบไปด้วย ๑) ด้านนโยบายและการบริหาร ๒) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ๓) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ๔) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๕) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมีอยู่ทุกระดับทุกกิจกรรมที่เทศบาลได้จัดทำขึ้น แต่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก[๗]

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กนกพร แสงไกร** ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม” ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นปัจจัยจูงใจพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน ๔ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่[๘] และจำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๓ ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดวงเพ็ญ ศรีพรหม** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี" ผลวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

---

[๗] พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว”,**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยมหามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

[๘] กนกพร แสงไกร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๓).

โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่[๙] นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชาเงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปฐมวงค์ สีหาเสนา** ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี” ผลวิจัยพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด สรุปได้ดังนี้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานะของอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมากด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านก้าวหน้า อยู่ในระดับมากด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับและด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมากแต่ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย[๑๐]

๕.๒.๓ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน จำแนกได้ดังนี้

---

[๙] ดวงเพ็ญ ศรีพรหม, “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วงและอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์, ๒๕๕๒).

[๑๐] ปฐมวงค์ สีหาเสนา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี”, **หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,**(บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๕๕๗).

บุคลากรที่มี **เพศ** ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่าเพศมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ทั้งนี้เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ขึ้นอยู่กับเพศของบุคลากรเทศบาล ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมฺโม** ได้วิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี" ผลวิจัยพบว่า ๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ๒. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาสามัญ มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานส่วนสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้[๑๑]

บุคลากรที่มี **อายุ** ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่าอายุมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ทั้งนี้เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี ขึ้นอยู่กับอายุของบุคลากรเทศบาล ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดวงพร สว่างศรี** ได้วิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ" ผลวิจัยพบว่า เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่าในภารวมอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในภาพรวมอยู่ ที่ระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ อายุน้อย ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านงานปฏิรูปการศึกษา

---

[๑๑] พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมฺโม (สระทองล้อม), "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี",**วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการและปัจจัยด้านเพศ อายุและอายุงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕[๑๒]

บุคลากรที่มี **ระดับการศึกษา** ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่าระดับการศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ทั้งนี้เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของพนักงานเทศบาล ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน** ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว”, ผลวิจัยพบว่า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้วที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕[๑๓]

บุคลากรที่มี **ประสบการณ์ในการทำงาน** ไม่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ไม่แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ทั้งนี้เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งของบุคลากรเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ **กนกพร แสงไกร** ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม” ผลวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน[๑๔]

บุคลากรที่มี **รายได้ต่อเดือน** ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ แตกต่างกัน ทำให้รู้ว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอ

---

[๑๒] ดวงพร สว่างศรี, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง(ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ”, **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,** (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๓).

[๑๓] พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว”,**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยมหามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

[๑๔] กนกพร แสงไกร, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๓).

ชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ทั้งนี้เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ขึ้นอยู่กับรายได้ต่อเดือนของบุคลากรเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปฐมวงค์ สีหาเสนา** ได้วิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี" ผลวิจัยพบว่า บุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕[๑๕]

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์" ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ ดังต่อไปนี้

๑. เทศบาลควรมีการกำหนดนโยบายอย่างเป็นรูปธรรมให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และควรส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการให้มีการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร และการพิจารณาการเลื่อนขั้น รายได้ต่อเดือน เป็นไปตามความสามารถอย่างยุติธรรมเสมอ โดยพิจารณาผลงาน

๒. เทศบาลควรมีการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และทำให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เทศบาลควรมีนโยบายและการวางแผนในการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนตรงกับความสามารถของบุคลากรนำไปปฏิบัติได้และควรสร้างจิตสำนึกให้มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์" ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาควรใช้มาตรฐานเดียวกับในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียงและเกิดความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และควรอบรมบุคลากรที่ได้รับการพิจารณา

---

[๑๕] ปฐมวงค์ สีหาเสนา, "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี", **หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,**(บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๕๕๗).

การเลื่อนขั้นในหน้าที่การงานให้มีความรู้ ความสามารถ ให้กับบุคลากรทุกคนในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ควรส่งเสริมการพัฒนาแก่บุคลากร ในการให้ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

๓. ควรวางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น และทำให้เกิดความสามัคคี โดยการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากร

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการให้บริการต่อประชาชนของเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๒. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๓. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๔. ควรเพิ่มหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในด้านที่เกี่ยวข้องกับสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

บรรณานุกรม

๑. ภาษาบาลี-ไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล ดร. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** กรุงเทพ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๗.

กิติ ตยัคคานนท์. **บริหารทันสมัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย, ๒๕๕๒.

จำเนียร จวงตระกูล. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๑.

จุฑารัตน์ เอื้ออานวย. **จิตวิทยาสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเพทมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๗.

ชุติระ ระบอบและคณะ. **ระเบียบวิธีวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. **รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. **การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๐.

บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์. **จิตวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๓.

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ. **ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชากรธุรกิจ จำกัด, ๒๕๕๘.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. **เป้าหมายชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานตามความหมายเชิงพุทธ**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สุขภาพใจ, ๒๕๕๔.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. **การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๒.

พุทธทาสภิกขุ. เงื่อม อินฺทปฺโญ. **คู่มือมนุษย์ฉบับสมบูรณ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓.

พงศ์ หรดาล. **จิตวิทยาอุสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์สุภา. พิมพ์ครั้งที่ ๗, ๒๕๕๒.

พนัส หันนาคินทร์. **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พูลสุข สังข์รุ่ง. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร: บริษัทบีเคอินเตอร์ปริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๐.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดุเคชั่น อินโดไชน่า, ๒๕๕๑.

ศิริวรรณ เสรีรัตน. **องค์การและการจัดการ**. ธรรมสารองค์การและการจัดการ Organization and Management. กรุงเทพมหานคร: วิสิทธิ์ พัฒนา, ๒๕๕๔.

สุพัตรา เพชรมุนี. **อิทธิพลของการจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๑.

สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๕๗.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. **ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษย์วิทยา** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. **เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา**. หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗.

อุทัย หิรัญโต. **หลักการบริหารบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์โตร์, ๒๕๕๒.

(๒) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์:

กนกพร แสงไกร. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๓.

คันศร แสงศรีจันทร์. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ๒๕๕๐.

ฉัตรชฎา จับปรั่ง. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”. **รายงานวิชาการค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ชลิยา ด่านทิพารักษ์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาคสถาบันมะเร็งแห่งชาติกรมการแพทย์”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๓.

ณัฐนนท์ แสงเรือง. “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์”.**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

ณัทฐา กรีหิรัญ. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.

ดวงพร สว่างศรี. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ”. **หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๒๕๕๓.

ดวงเพ็ญ ศรีพรหม. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์, ๒๕๕๒.

ตวงเพชร สมศรี. “การศึกษาการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

นวะรัตน พึ่งโพธิ์สภ. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม**. สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.

นพปฎล พุฒจรูญ. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ประเสริฐ อุไร. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ”. **สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชาการบริหารจัดการองคการ: มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๙.

ปฐมวงค์ สีหาเสนา. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี”. **หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗.

ปภัชนก สาศิริ. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๔.

พระไพรัช เขมจารี. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

พระมหาทวีศักดิ์ คุณธมฺโม. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนา จังหวัดราชบุรี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

พระสุนทร กนฺตสีโล. “การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระมหาสมศักดิ์ สติสมฺปนฺโน. “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พูนสุข ภูสุข. “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระเอกพันธ์ ธีรภทฺโท. “การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรงานสำนักเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

ลัดดา รักจรรยาบรรณ. “การพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ในมหาวิทยาลัยบูรพา”. **วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาการบริหารทั่วไป**. มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗.

วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธนกุล. “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นในเทศบาลจังหวันครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานศึกษากรณีบริษัท อดิเทพจำกัด. ปัญหาพิเศษ”. **รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๔๖.

ศรีไพบูรณ์ จันทร. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา” .**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

สมพงษ์ มุมบ้านเช่า. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองวิศวกรรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข”.**วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขา วิชารัฐประศาสนศาสตร์.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

สมโภชน์ ปาลชาติ. “การบริหารจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนของ สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. วิทยาลัยแพทย์ศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล, ๒๕๕๓.

(๓) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่นๆ:

แผนพัฒนา ๔ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕. เทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์, ๒๕๖๑.

แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕. ฉบับทบทวน. เทศบาลตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์, ๒๕๖๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๓) สื่ออเล็กทรอนิคกส์:

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://sites.google.com/site/anthikabac/kar-srang-raeng-cungci-ni-kar-thangan. [๖ พฤษจิกายน ๒๕๖๒].

โครงสร้างการบริหาร. **เทศบาลตำบลยะวึก**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.sakot.go.th [๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒].

โครงสร้างการบริหาร. **เทศบาลตำบลสระขุด.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.sakot.go.th. [๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒].

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม**. แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html. [๒กรกฎาคม ๒๕๖๒].

ประเภทของแรงจูงใจ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://sites.google.com/site/psychologymcu5/kar-cungci-phu-reiyn/4-4-prapheth-khxng-raeng-cun. [๖ พฤษจิกายน ๒๕๖๒].

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ฝ่ายแนะแนวการศึกษา. **การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: htt://meesara.igetweb.com/index.php?mo=๓&art=๒๖๗๓๐๓๗. [๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒].

มนตรี สืบด้วง. **แรงจูงใจในทัศนะทางพระพุทธศาสนา**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.tci-thaijo.org/index.php/liberalarts/article/view/13353. [๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒].

(๔) สัมภาษณ์/สนทนากลุ่ม:

สัมภาษณ์ นายสุรสิทธิ์ ฤทธิรณ. รองปลัด เทศบาลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นางสุวรรณี วรรณสุทธิ์. รองปลัด เทศบาลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นางสาววิลัยภรณ์ จันทบูลย์. หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นายบรรพต ประสงค์ทรัพย์. หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นางเนืองนิจ วิชัย. ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นางกมลวรรณ ฉันทกิจนุกูล. ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นายชัยชนะ โลไธสง. ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นายเขตรัฐ ฉายลออ. ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นางสาวดรุณี แก้วลออ. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้เทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

นายประเสริฐ สมสวย. ประธานสภา เทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

นายธีระวัฒน์ โพธิละเดา. พนักงานสูบน้ำเทศบาลตำบลสระขุด, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒.

ว่าที่ร้อยตรี สุนทรา สุดาปัน. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงานเทศบาลตำบลยะวึก, ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒.

๒. ภาษาอังกฤษ

Herzberg Frederick. **Work and the Nature of Man.** New York : the World Pudlishing Co, 1966.

Herzberg. F. Bamard. M. And Synderman, B. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley, 1959.

J.W. Getzel. **Creativity and Intelligence Exploration with Gifted Students**. New York: Wiley, 1957.

Vroom, V.M. **Working and Motivation**. Malabar: Robert E. Krieger Publishing Company, 1990.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ **โทร.,โทรสาร** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ลว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๔๘ **วันที่** ๘ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล เย็นใจมา อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย **พระประยุทธ อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจแก้ไขเครื่องมือแล้ว
๑๑ ต.ค. ๖๒

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๘๗๙๘

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ **โทร.,โทรสาร** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ลว ๘๐๐๑.๒/๐๔๘ **วันที่** ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย **พระประยุทธ อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจแล้ว

(ผศ.ดร.ยุทธนา ปราณีต)
๑๒ ก.ค. ๖๒

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๘๗๙๘
๐๙๓-๙๕๓๙๗๙๕

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ **โทร.,โทรสาร** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ ศว ๔๐๐๕.๒ / ว ๐๔๘ **วันที่** ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.กาญจนา ดำจุติ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย **พระประยุทธ อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจแล้ว

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๘๗๙๘

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๑๒๗

๘ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๘๗๙๘
๐๙๓-๙๔๐๗๙๙

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๐๒๗

๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๘๗๙๘

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผศ.ดร. อนุวัต กระสังข์
๒ /พ.ย./๒๕๖๖

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ

(Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ผู้วิจัย พระประยุทธ อริยวํโส (สนใจ)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

****

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๑. ด้านความสำเร็จในการทำงาน								
๑.	ท่านทำงานด้วยความมุ่งมั่นพากเพียรของท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	๑	๐	๑	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๒.	ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความเสียสละและทุ่มเทของท่าน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาจนทำให้งานประสบผลสำเร็จ	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔.	ท่านได้นำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ จนทำให้งานประสบความสำเร็จ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ท่านได้ปฏิบัติงานจนทำให้งานนั้นเกิดการพัฒนาดีขึ้นตามลำดับ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ								
๑.	ท่านปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ								
๓.	ท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในทัศนะของบุคลากรในองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาด้วยการมอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๓. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ								
๑.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกถึงความยากลำบาก	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔.	ท่านได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ท่านได้รับงานที่มอบหมายงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๔. ด้านความรับผิดชอบ								
๑.	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	๔. ด้านความรับผิดชอบ								
๕.	ท่านได้รับความไว้วางใจในงานที่มอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	๕.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน								
๑.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า	๑	๑	๐	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔.	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ท่านได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบถาม

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๐๖๕

๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน นายประสิทธิ์ ไพรสมพงษ์ นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ต่ำ อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ** ฉายา **อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากประชาชนในตำบลของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(นายประสิทธิ์ ไพรสมพงษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ต่ำ
7 พ.ย. 2562

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๘๗๙๘

ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Relibility) ของแบบสอบถาม

ผศ.ดร. อนุวัต กระสังข์

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี
จังหวัดสุรินทร์
ผู้วิจัย พระประยุทธ อริยวํโส (สนใจ)
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

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
.989	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	172.07	1009.099	.858	.988
a2	171.97	1015.620	.816	.988
a3	172.20	1019.476	.783	.988
a4	172.23	1021.978	.814	.988
a5	172.03	1017.826	.825	.988
b1	172.40	1011.559	.915	.988
b2	172.27	1020.133	.726	.988
b3	172.33	1018.989	.683	.989
b4	172.17	1017.385	.830	.988
b5	172.40	1020.938	.741	.988
c1	172.17	1005.316	.864	.988
c2	172.10	1007.955	.836	.988
c3	172.30	1018.976	.867	.988
c4	172.10	1016.369	.828	.988

c5	172.23	1015.013	.822	.988
d1	172.17	1031.937	.527	.989
d2	172.20	1026.855	.769	.988
d3	172.17	1025.592	.711	.988
d4	172.27	1022.133	.761	.988
d5	172.13	1017.775	.757	.988
e1	172.30	1019.872	.802	.988
e2	172.13	1016.809	.774	.988
e3	172.20	1023.959	.780	.988
e4	172.30	1026.148	.823	.988
e5	172.13	1018.326	.782	.988

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์อนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๗๘

เทศบาลตำบลสระขุด
เลขรับที่ 2066
วันที่ 22 พ.ย. 62
เวลา 10.50 น.

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายสุรสิทธิ์ ฤทธิรณ รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลตำบลสระขุด ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ** ฉายา **อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสระขุด
• เพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

– โปรดเห็นควรอนุเคราะห์

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๓๘๗๙๘

(นายสุรสิทธิ์ ฤทธิรณ)
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลสระขุด ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลสระขุด

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๗๘

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสุวรรณี วรรณสุทธิ์ รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ** ฉายา **อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๓๘๗๙๘

หัวหน้า
ส.อป
(นายสอาด ปัวกนกศุภ)
/ 22 พ.ย.62

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก (Key Informants)

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ว ๐๗๙

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายสุรสิทธิ์ ฤทธิรณ รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลตำบลสระขุด ปฏิบัติหน้าที่ นายกเทศมนตรีตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ** ฉายา **อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๓๘๗๙๘

–ทราบ

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ว ๐๗๙

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสุวรรณี วรรณสุทธิ์ รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ** ฉายา **อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๓๘๗๙๘

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๗๙

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาววิลัยภรณ์ จันทบูลย์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ** ฉายา **อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๓๘๗๙๘

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๗๐๗๙

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางเนืองนิจ วิชัย ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ** ฉายา **อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๓๘๗๙๘

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑ ๐๗๙

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายชัยชนะ โลไธสง ผู้อำนวยการกองช่าง เทศบาลตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ** ฉายา **อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๓๘๗๙๘

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๗๙

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวดรุณี แก้วลออ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เทศบาลตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ** ฉายา **อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๓๘๗๙๘

ดรุณี แก้วลออ

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๗๔

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายธีระวัฒน์ โพธิละเดา พนักงานสูบน้ำ เทศบาลตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ** ฉายา **อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

นาย ธีระวัฒน์ โพธิละเดา

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๓๘๗๙๘

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๗๙

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายบรรพต ประสงค์ทรัพย์ หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ** ฉายา **อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๓๘๗๙๘

22 พ.ย. 62

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ว ๐๗๙

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายเขตรัฐ ฉายลออ ผู้อำนวยการกองช่าง เทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ** ฉายา **อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๓๘๗๙๘

(นายเขตรัฐ ฉายลออ)
ผู้อำนวยการกองช่าง

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๗๘

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางกมลวรรณ ฉันทกิจนุกูล ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ** ฉายา **อริยวํโส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยวํโส
โทร. ๐๙๓-๙๔๓๘๗๙๘

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โซนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๘ ๐๗๙

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายประเสริฐ สมสวย ประธานสภา เทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ** ฉายา **อริยว์โส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ประเสริฐ สมสวย

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยว์โส
โทร. ๐๙๓-๙๔๓๘๗๙๘

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนบี ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 – 248 – 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 – 248 - 000 ต่อ 8203
Websilte : gps.mcu.ac.th
E-mail : gps@mcu.ac.th

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๑๐๗๙

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรี สุนทรา สุดาปัน เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน เทศบาลตำบลยะวึก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **พระประยุทธ** ฉายา **อริยว์โส** รหัสประจำตัวนิสิต **๖๑๐๑๒๐๔๑๑๓** นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทางนิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งทางหลักสูตรฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยฉบับดังกล่าว

ดังนั้น ทางหลักสูตรฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พระประยุทธ อริยว์โส
โทร. ๐๙๓-๙๔๓๘๗๙๘

ภาคผนวก ช

แบบสอบถามเพื่อวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์”

คำชี้แจง :

๑. ลักษณะแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” จึงขอความอนุเคราะห์ท่านให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ข้อมูลคำตอบของท่านที่ได้ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อความถูกต้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

๒. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตอบ (Check List)

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นที่มีต่อ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ ๕ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติงานมาก

ระดับ ๓ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติงานปานกลาง

ระดับ ๒ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติงานน้อย

ระดับ ๑ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓ ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended question) ถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

พระประยุทธ อริยวํโส
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

****

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

๑. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๒๑ –๓๐ ปี ☐ ๓๑ – ๔๐ ปี
☐ ๔๑ – ๕๐ ปี ☐ ๕๑ – ๖๐ ปี
☐ ๖๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ ปวช./ปวส./อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโทขึ้นไป

๔. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ๑ - ๕ ปี ☐ ๖ - ๑๐ ปี
☐ ๑๑ - ๑๕ ปี ☐ มากกว่า ๑๕ ปี

๕. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ☐ ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท
☐ ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท ☐ ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท
☐ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

ตอนที่ ๒ การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์”

คำชี้แจง : โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (Rating Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๕ หมายถึง มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีแรงจูงใจระดับมาก

๓ หมายถึง มีแรงจูงใจระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีแรงจูงใจระดับน้อย

๑ หมายถึง มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด

ลำดับที่	**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์**	**ระดับความคิดเห็น**				
		๕	**๔**	**๓**	**๒**	**๑**
๑.ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
๑.	ท่านทำงานด้วยความมุ่งมั่นพากเพียรของท่าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
๒.	ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความเสียสละและทุ่มเทของท่าน					
๓.	ท่านมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาจนทำให้งานประสบผลสำเร็จ					
๔.	ท่านได้นำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ จนทำให้งานประสบความสำเร็จ					
๕.	ท่านได้ปฏิบัติงานจนทำให้งานนั้นเกิดการพัฒนาดีขึ้นตามลำดับ					
๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
๑.	ท่านปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา					
๒.	ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
๓.	ท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในทัศนะของบุคลากรในองค์กร					
๔.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
๕.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ					
๓. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
๑.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
๒.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกถึงความยากลำบาก					
๓.	ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า					
๔.	ท่านได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
๕.	ท่านได้รับงานที่มอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
๔. ด้านความรับผิดชอบ						
๑.	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ					
๒.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน					
๓.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
๔.	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน					

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๔. ด้านความรับผิดชอบ						
๕.	ท่านได้รับความไว้วางใจในงานที่มอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ					
๕. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
๑.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่					
๒.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสม					
๓.	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า					
๔.	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน					
๕.	ท่านได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุม					

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๑.ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๓. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๔. ด้านความรับผิดชอบ

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๕. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

****

ขอเจริญพร/ขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์เพื่อวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

<u>คำแนะนำ</u> : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์" ถามตามกรอบทฤษฎีของ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจ ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ความสำเร็จในการทำงาน (๒) การได้รับการยอมรับนับถือ (๓) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (๔) ความรับผิดชอบ (๕) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) นโยบายและการบริหาร (๒) การปกครองและบังคับบัญชา (๓) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (๔) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (๕) เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

<u>ด้านปัจจัยจูงใจ ๕ ด้าน</u>

๑. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านความสำเร็จในการในการทำงาน** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๔. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านความรับผิดชอบ** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๕. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

****

ขอเจริญพร/ขอบคุณ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์”

คำชี้แจง :

๑. ลักษณะแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” จึงขอความอนุเคราะห์ท่านให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ข้อมูลคำตอบของท่านที่ได้ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อความถูกต้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

๒. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตอบ (Check List)

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นที่มีต่อ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ ๕ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติงานมาก

ระดับ ๓ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติงานปานกลาง

ระดับ ๒ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติงานน้อย

ระดับ ๑ หมายความว่า มีระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓ ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended question) ถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

พระประยุทธ อริยวํโส
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

****

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียว

๑. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๒๑ –๓๐ ปี ☐ ๓๑ – ๔๐ ปี
☐ ๔๑ – ๕๐ ปี ☐ ๕๑ – ๖๐ ปี
☐ ๖๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ ปวช./ปวส./อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโทขึ้นไป

๔. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ๑ - ๕ ปี ☐ ๖ - ๑๐ ปี
☐ ๑๑ - ๑๕ ปี ☐ มากกว่า ๑๕ ปี

๕. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ☐ ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท
☐ ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท ☐ ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท
☐ ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

ตอนที่ ๒ การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์”

คำชี้แจง : โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (Rating Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๕ หมายถึง มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง มีแรงจูงใจระดับมาก

๓ หมายถึง มีแรงจูงใจระดับปานกลาง

๒ หมายถึง มีแรงจูงใจระดับน้อย

๑ หมายถึง มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑.ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
๑.	ท่านทำงานด้วยความมุ่งมั่นพากเพียรของท่าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
๒.	ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานมาจากความเสียสละและทุ่มเทของท่าน					
๓.	ท่านมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาจนทำให้งานประสบผลสำเร็จ					
๔.	ท่านได้นำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ จนทำให้งานประสบความสำเร็จ					
๕.	ท่านได้ปฏิบัติงานจนทำให้งานนั้นเกิดการพัฒนาดีขึ้นตามลำดับ					
๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
๑.	ท่านปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา					
๒.	ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
๓.	ท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในทัศนะของบุคลากรในองค์กร					
๔.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
๕.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ					
๓. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
๑.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
๒.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกถึงความยากลำบาก					
๓.	ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า					
๔.	ท่านได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
๕.	ท่านได้รับงานที่มอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
๔. ด้านความรับผิดชอบ						
๑.	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ					
๒.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน					
๓.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
๔.	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน					

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๔. ด้านความรับผิดชอบ						
๕.	ท่านได้รับความไว้วางใจในงานที่มอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจ					
๕. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
๑.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่					
๒.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งที่เหมาะสม					
๓.	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า					
๔.	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน					
๕.	ท่านได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุม					

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

๑.ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๒. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๓. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๔. ด้านความรับผิดชอบ

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๕. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัญหาและอุปสรรค

....

....

....

ข้อเสนอแนะ

....

....

....

****

ขอเจริญพร/ขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามนี้

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

<u>คำแนะนำ</u> : เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล..... .....

ตำแหน่ง.....

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์"ถามตามกรอบทฤษฎีของ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจ ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ความสำเร็จในการทำงาน (๒) การได้รับการยอมรับนับถือ (๓) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (๔) ความรับผิดชอบ (๕) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

<u>ด้านปัจจัยจูงใจ ๕ ด้าน</u>

๑. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านความสำเร็จในการในการทำงาน** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๔. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านความรับผิดชอบ** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

๕. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

****

ขอเจริญพร/ขอบคุณ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ฉายา/นามสกุล	:	พระประยุทธ อริยวํโส (สนใจ)
วัน เดือน ปีเกิด	:	๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๙
ภูมิลำเนาที่เกิด	:	๔๖ หมู่ ๓ ตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
การศึกษา	:	ประถมศึกษา – โรงเรียนบ้านม่วงน้อย จังหวัดสุรินทร์
	:	มัธยมศึกษา – โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา กรุงเทพมหานคร
	:	ปริญญาตรี – พุทธศาสตร์บัณฑิต (พธ.บ) คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อุปสมบท	:	๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ณ วัด โพธิ์ทองสุวรรณาวาส ตำบลสระขุด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
ผลงานทางวิชาการ	:	**บทความทางวิชาการ**
	:	พระประยุทธ อริยวํโส “การจัดการภาครัฐ : การเสื่อมศีลธรรมของคนในสังคมไทย” **วารสาร สมาคมศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. ที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม๒๕๖๑). ๗๗-๘๙.
ปีที่เข้าศึกษา	:	๒๕๖๑
ปีที่สำเร็จการศึกษา	:	๒๕๖๓
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	๓๗๕ วัดชัยมงคล แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๓๐
เบอร์โทรศัพท์	:	โทร ๐๙๓-๙๔๓๘๗๙๘
อีเมล	:	Yuth0046 @ hotmail.com