**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี
จังหวัดสุรินทร์**

**Working Motivation of Personnel in Chumphon Buri**

**District of Surin Province**

**พระประยุทธ อริยวํโส (สนใจ)**

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี
จังหวัดสุรินทร์**

**พระประยุทธ อริยวํโส (สนใจ)**

**Working Motivation of Personnel in Chumphon Buri
District of Surin Province**

**Phraprayuth Ariyava**ṁ**so (sonjai)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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 จังหวัดสุรินทร์
อยู่ในระดับมาก ($\overbar{x}$= ๓.๘๔) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ ๕ ด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\overbar{x}$= ๓.๘๘) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overbar{x}$= ๓.๙๐) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overbar{x}$= ๓.๘๘) ด้านความรับผิดชอบ ($\overbar{x}$= ๓.๗๗)ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\overbar{x}$= 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 BuriDistrict 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 ($\overbar{x}$=3.84) Each aspect of working incentives in five aspects: work achievement was at ($\overbar{x}$=3.88) acceptance ans respect were at ($\overbar{x}$=3.90) work types was at ($\overbar{x}$=3.88) responsibility was at ($\overbar{x}$=3.77) progress in working positions was at ($\overbar{x}$=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.

****

**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 ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลใน อำเภอชุมพลบุรี 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. | ท่านได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา 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**

**คำแนะนำ : 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**

**ด้านปัจจัยจูงใจ ๕ ด้าน**

๑. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านความสำเร็จในการในการทำงาน** อย่างไร

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

๒. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** อย่างไร

................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................๓. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านลักษณะของงาน
ที่ปฏิบัติ** อย่างไร

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

๔. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านความรับผิดชอบ** อย่างไร

................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................๕. ท่านมีแนวทางและความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** อย่างไร

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

 \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

ขอเจริญพร/ขอบคุณ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม