



แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมพร เชาวต์พงษ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

ตามวิทยาลัยการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พุทธศักราช ๒๕๕๐

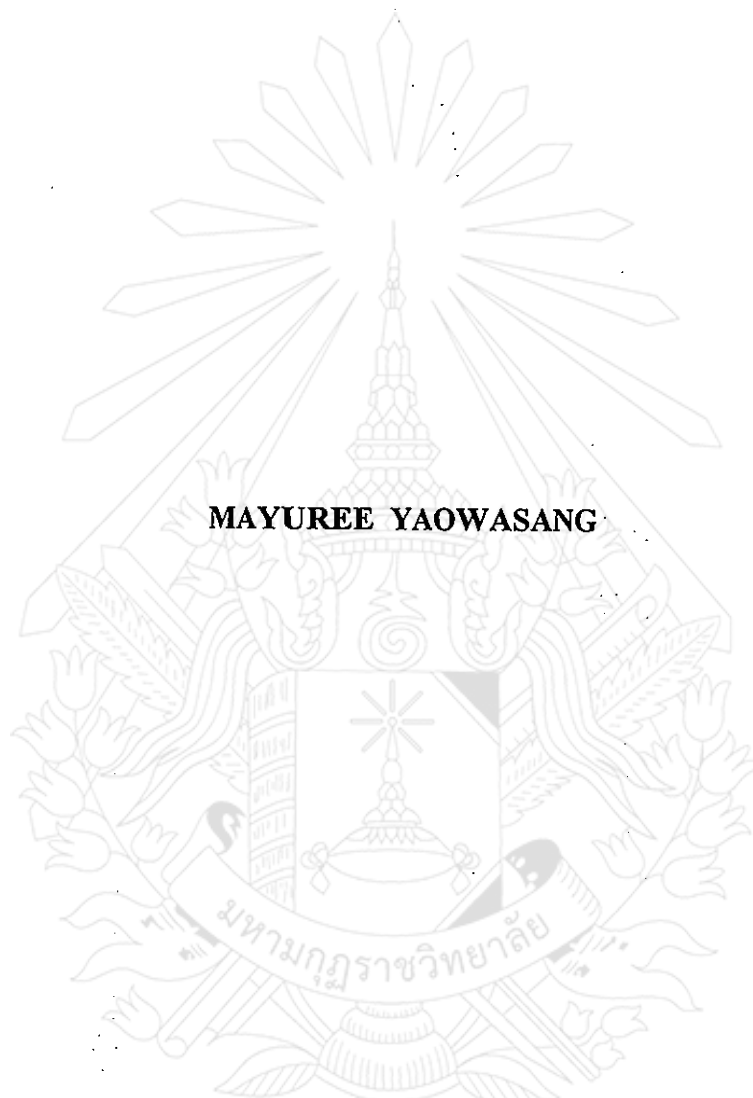
แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๑

B 145346

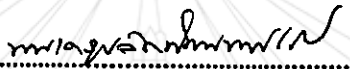
**THE MOTIVATION IN DUTY PERFORMANCE OF THE OFFICIALS IN
TAMBON ADMINISTRATION ORGANIZATION, BANGPAHAN
DISTRICT, AYUTTHAYA PROVINCE**



**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
.....
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2551 (2008)**

หัวข้อสารนิพนธ์ : แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อนักศึกษา : มยุรี เยาวสังข์
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : พ.ต.ท. ดร. นพดล บุรณันท์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : นายวิเชียร ประเสริฐ

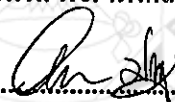
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์(ดร.))

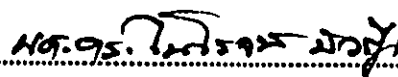
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผศ.พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(พ.ต.ท. ดร. นพดล บุรณันท์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(นายวิเชียร ประเสริฐ)


..... กรรมการ
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์(ดร.))


..... กรรมการ
(ผศ.ดร.ไพโรจน์ บัวสุข)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : The Motivation in Duty Performance of the Officials in Tambon
Administration Organization, Bangpahan, Ayutthaya Province

Student's Name : Mayuree Yaowasang

Department : Government

Advisor : Pol. Lt. Col. Dr. Nopadol Boorananuth

Co-Advisor : Mr. Wichien Prasert

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for Master's Degree.

P. Sampipattanaivajarn
..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaivajarn, Dr.)

Thematic Committee *S. Chaimusik*
..... Chairman
(Asst. Prof (Emeritus) Dr. Sukit Chaimusik)

Nopadol
..... Advisor
(Pol. Lt. Col. Dr. Nopadol Boorananuth)

Wichien Prasert
..... Co-Advisor
(Mr. Wichien Prasert)

P. Sampipattanaivajarn
..... Member
(Phrakhrupaladsampipattanaivajarn, Dr.)

Pairote Buasook
..... Member
(Asst. Prof. Dr. Pairote Buasook)

หัวข้อสารนิพนธ์	: แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อนักศึกษา	: มยุรี เยาวสังข์
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: พ.ศ.ท.ดร.นพดล บุรณณัญญ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: นายวิเชียร ประเสริฐ
ปีการศึกษา	: 255

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตัวแปรอิสระ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 107 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ประชาชนได้เสนอแนะปัญหาที่สำคัญดังนี้ คือ 1) พนักงานมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 2) การปฏิบัติงานมีขั้นตอนมากทำให้ล่าช้า 3) พนักงานต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มากเกินไป 4) การพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม 5) ขาดความเสมอภาคและความยุติธรรม และ 6) เงินเดือนน้อย ได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขไว้ดังนี้ คือ 1) ควรเพิ่มบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 2) ควรกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละงานให้ชัดเจน 3) ควรแบ่งความรับผิดชอบ

ให้กับผู้บริหาร 4) ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเสมอภาคและเป็นธรรม 5) ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรมและ 6) ควรเพิ่มเงินเดือน



Thematic Title : **The Motivation in Duty Performance of the Officials in Tambon Administration Organization, Bangpahan District, Ayutthaya Province**

Student's Name : **Mayuree Yaowasang**

Department : **Government**

Advisor : **Pol. Lt. Col. Dr. Nopadol Boorananuth**

Co-Advisor : **Mr. Wichien Prasert**

Academic Year : **B.E.2551 (2008)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper (independent study) were 1) to study the motivation in duty performance of the officials in Tambon Administration Organization, Bangpahan district, Ayutthaya province, 2) to compare the motivation in duty performance of the officials in Tambon Administration Organization, Bangpahan district, Ayutthaya province manipulated by independent variables, and 3) to study problems and suggestions on the motivation in duty performance of the officials in Tambon Administration Organization, Bangpahan district, Ayutthaya province in order to be the benefit to related department and general interested person. The sampling units were 107 officials working in Tambon Administration Organization of Bangpahan district, Ayutthaya province. The tools used in data collection were questionnaires. Statistics used in data analysis were frequency, mean, percentage, standard division, t-test and F-test.

The results of research were found as follows;

1. The motivation in duty performance of the officials in Tambon Administration Organization, Bangpahan district, Ayutthaya province in overall aspects was at the moderate level.

2. Officials with different sex, age, education level and duration of work had no different motivation in duty performance in Tambon Administration Organization, Bangpahan district, Ayutthaya province. Meanwhile officials with different position had different motivation in duty performance in Tambon Administration Organization with a statistical significance level at .05.

3. People suggested the main problems; 1) officials were not enough for duty performance, 2) duty performance had more step and caused the work slow, 3) officials had the overload work, 4) considering the work result was not fair, 5) it lacked an equality and fairness and 6) their salary was not sufficient. People suggested the solutions; 1) Tambon Administrative Organization must increase officials suitable for duty performance, 2) it should specify responsible officials clearly in each work, 3) some works should be given to the executives, 4) the executives must have equality and fairness, 5) they must be fair, and 6) salary must be increased.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณพระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ.ท. ดร. นพดล นุรณัญญ์ อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์วิเชียร ประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ และได้กรุณาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสารนิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าข้อมูลต่างๆ

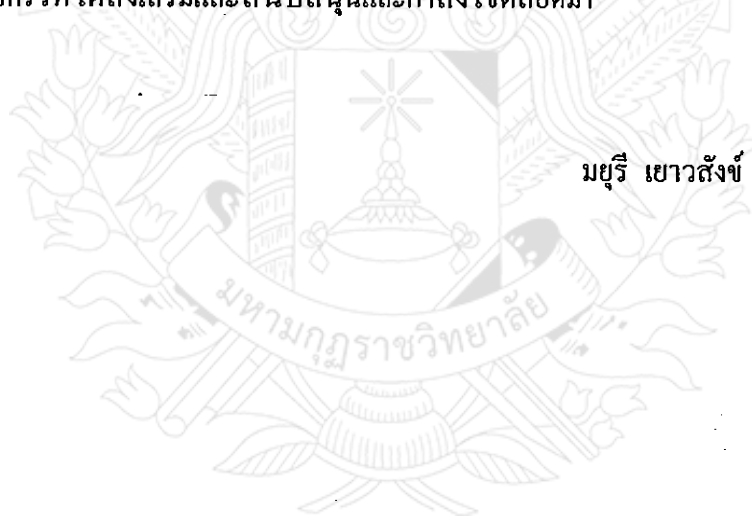
ขอขอบคุณ ดร. ดำราญ โศตรสมบัติ ท่านปลัดคณิสสพันธ์ ธนาสุภาพันธุ์ และท่านปลัดเพียร ชนะวิเศษ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกท่าน ที่ได้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือในการค้นคว้าข้อมูลข่าวสารต่างๆ และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกันในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์อันใดในการทำสารนิพนธ์นี้ขอมอบให้บิดา มารดา และสมาชิกทุกคนในครอบครัวที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุนและกำลังใจตลอดมา

มยุรี เขาวงษ์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	6
2.2 แนวคิดแรงจูงใจ	14
2.3 แนวคิดลักษณะของงาน	21
2.4 แนวคิดความสำเร็จของงาน	24
2.5 แนวคิดความรับผิดชอบ	26
2.6 แนวคิดความก้าวหน้า	28
2.7 แนวคิดการปกครองบังคับบัญชา	30
2.8 แนวคิดเงินเดือนและผลประโยชน์เบื้องต้น	31
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
2.10 สรุปกรอบแนวคิด	37

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
3.2 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	40
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	41
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	43
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
4.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	47
4.3 การทดสอบสมมติฐาน	54
4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะ และแรงจูงใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	76
บทที่ 5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
5.1 สรุปผลการวิจัย	86
5.2 อภิปรายผล	88
5.3 ข้อเสนอแนะ	90
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	95
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	97
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล	101
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	112
ประวัติผู้วิจัย	121

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ	45
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ	45
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา	46
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับตำแหน่ง	46
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	47
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เกอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านลักษณะงาน	48
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เกอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความสำเร็จของงาน	49
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เกอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความรับผิดชอบ	50
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เกอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความก้าวหน้า	51
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เกอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการปกครองบังคับบัญชา	52

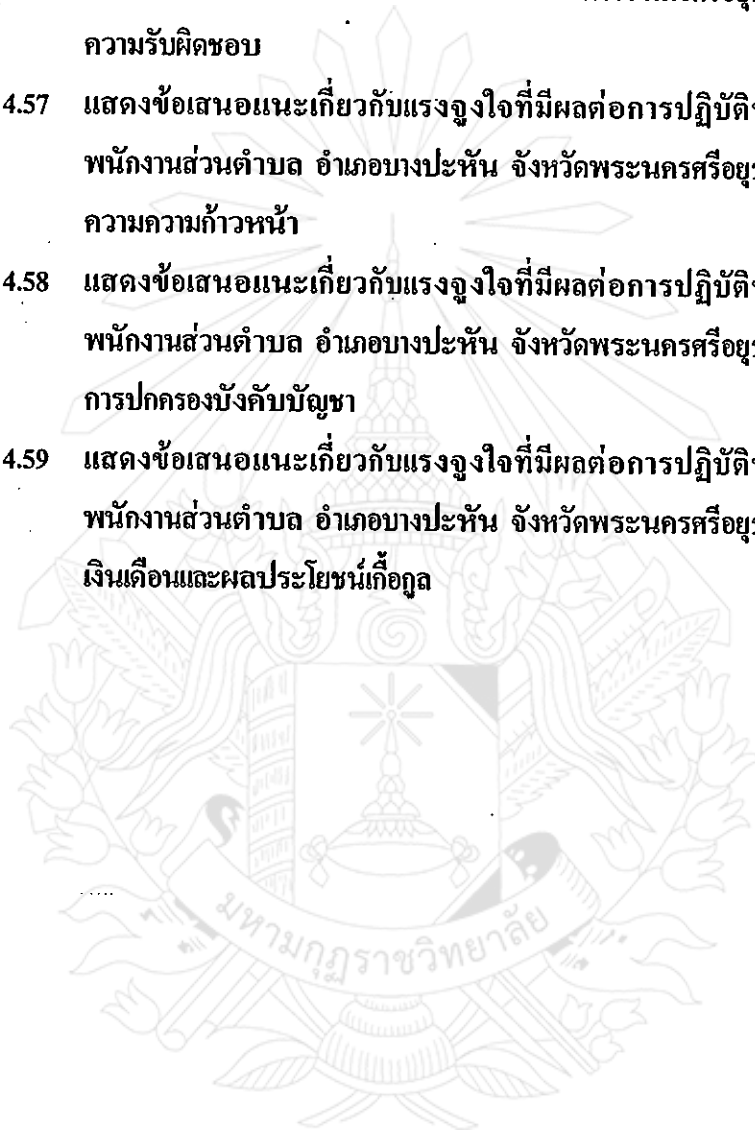
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เกือบบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	53
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เกือบบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมรายด้าน	54
ตารางที่ 4.13	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ โดยรวมทุกด้าน	55
ตารางที่ 4.14	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ ในด้านลักษณะงาน	55
ตารางที่ 4.15	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ ในด้านความสำเร็จของงาน	56
ตารางที่ 4.16	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ ในด้านความรับผิดชอบ	56
ตารางที่ 4.17	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ ในด้านความก้าวหน้า	57
ตารางที่ 4.18	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ ในด้านการปกครองบังคับบัญชา	57
ตารางที่ 4.19	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	58

ตารางที่ 4.20	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามอายุ โดยรวมทุกด้าน	58
ตารางที่ 4.21	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามอายุ ในด้านลักษณะงาน	59
ตารางที่ 4.22	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามอายุ ในด้านความสำเร็จของงาน	59
ตารางที่ 4.23	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามอายุ ในด้านความรับผิดชอบ	60
ตารางที่ 4.24	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามอายุ ในด้านความก้าวหน้า	60
ตารางที่ 4.25	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามอายุ ในด้านการปกครองบังคับบัญชา	61
ตารางที่ 4.26	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามอายุ ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	61
ตารางที่ 4.27	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมทุกด้าน	62
ตารางที่ 4.28	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านลักษณะงาน	63

ตารางที่ 4.38	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง ในด้านความก้าวหน้า	68
ตารางที่ 4.39	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง ในด้านการปกครองบังคับบัญชา	68
ตารางที่ 4.40	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	69
ตารางที่ 4.41	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน	70
ตารางที่ 4.42	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงาน	70
ตารางที่ 4.43	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จของงาน	71
ตารางที่ 4.44	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ	71
ตารางที่ 4.45	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้า	72

ตารางที่ 4.46	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา	72
ตารางที่ 4.47	การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	73
ตารางที่ 4.48	แสดงปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านลักษณะงาน	74
ตารางที่ 4.49	แสดงปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความสำเร็จของงาน	75
ตารางที่ 4.50	แสดงปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความรับผิดชอบ	75
ตารางที่ 4.51	แสดงปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความความก้าวหน้า	76
ตารางที่ 4.52	แสดงปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการปกครองบังคับบัญชา	77
ตารางที่ 4.53	แสดงปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	78
ตารางที่ 4.54	แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านลักษณะงาน	79

ตารางที่ 4.55	แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความสำเร็จของงาน	80
ตารางที่ 4.56	แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความรับผิดชอบ	81
ตารางที่ 4.57	แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความความก้าวหน้า	82
ตารางที่ 4.58	แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการปกครองบังคับบัญชา	83
ตารางที่ 4.59	แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	84



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 2.1 ลำดับชั้นของความต้องการของศาสตราจารย์ Maslow	8
แผนภูมิที่ 2.2 ความคาดหวังที่มีผลต่อการงูใจในการทำงาน	12
แผนภูมิที่ 2.3 ทฤษฎีความยุติธรรมของ Stacy Adams	13
แผนภูมิที่ 2.4 ตัวแบบความคาดหวังในการงูใจ ของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์	14
แผนภูมิที่ 2.5 แสดงปัจจัยเกี่ยวกับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	38



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว นั้น สิ่งที่ดีที่สุดจะต้องพัฒนาทรัพยากรของชาติให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ เพราะหากทรัพยากรคนยังไม่พัฒนาแล้วประเทศชาติจะพัฒนาไปไม่ได้ และในบรรดาทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญ ของการบริหารขององค์การ ซึ่งได้แก่ทรัพยากร มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ (Material) และการจัดการ (Management) นั้น ทรัพยากรมนุษย์ จัดว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญเหนือทรัพยากรอื่นใด เนื่องจากแม้จะมี เงินและวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือมากมายสักเพียงใดก็ตาม หากปราศจากบุคคลนำทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ผลงานก็ไม่เกิดขึ้น “คนเป็นผู้บันดาลให้ทุกสิ่งทุกอย่างเกิดขึ้น ไม่ว่าจะ เป็นการบริหารหรือการจัดการใดๆ ก็ตามคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้จัดการงาน”

อย่างไรก็ตาม คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์ มีความต้องการ ที่หลากหลาย มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป และในหลายๆ กรณีก็ไม่สามารถจะคาดคะเน พฤติกรรมได้ล่วงหน้าว่าจะเป็นอย่างไร ทั้ง ๆ ที่พฤติกรรมเหล่านั้นมีผลต่อความสำเร็จหรือความ ล้มเหลวของงาน ในความจริงแล้ว การทำงานมิได้อยู่ภายใต้เงื่อนไขของความรู้ ความสามารถของ บุคคลแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าคือการมีแรงจูงใจ และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ ด้วยการแสดงพฤติกรรมในลักษณะซึ่งเอื้ออำนวยต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของ งานเราคงจะยอมรับกันว่าในปัจจุบันนี้พลังความรู้ความสามารถอีกหลาย ๆ อย่าง ซึ่งยังถูกเก็บกด และซ่อนอยู่ในตัวบุคคลโดยยังมีได้มีโอกาสนำออกมาใช้เพื่อความสำเร็จของงานอย่างเต็มที่บุคคล จะทำงานหรือแสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมาก็เพราะมีแรงจูงใจที่จะกระตุ้น ให้เขาแสดงพฤติกรรม ออกมาเพื่อสนองความต้องการของเขานั้นเอง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสร้างแรงจูงใจที่ดีเพื่อให้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การให้ค่าตอบแทนในรูปค่าจ้างหรือเงินเดือนใน อัตราสูง การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานเมื่อเขา ปฏิบัติงานได้สำเร็จและเป็นผลดี ฯลฯ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

รวมทั้งมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนขอมสูงขึ้นด้วย อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานโดยส่วนรวมได้อย่างราบรื่น และเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย¹

จากความมุ่งหวังที่จะเห็นการปกครองและบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ ที่มีแนวโน้มไปสู่ความเป็นประชาธิปไตยและการปกครองตนเองของประชาชน อย่างไรก็ตามแม้จะได้มีการทุ่มเทงบประมาณ การประชาสัมพันธ์ และการฝึกอบรมในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก แต่การบริหารงานของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลยังประสบกับปัญหาต่าง ๆ อยู่หลายประการดังนี้

1. ปัญหาด้านบุคลากรขาดความรู้ในการบริหารงานเชิงราชการ ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารงานของ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มีการบริหารงานในเชิงราชการซึ่งจำเป็นต้องมีระเบียบแบบแผน การดำเนินงานดังกล่าวนี้อาจทำให้สมาชิกสภาตำบลสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและลูกจ้างปฏิบัติงานไม่เป็นตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ที่กำหนดได้

2. ปัญหาด้านบุคลากรขาดความสามารถและวิสัยทัศน์ในการบริหารการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีความสำคัญทั้งในด้านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาด้านสังคม คือ การดำเนินการดังกล่าวจะมีประสิทธิภาพได้จะต้องมองการณ์ไกลและเล็งเห็นถึงปัญหา รวมทั้งแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหา ในการพัฒนาตำบลของตน โดยต้องมีการประสานสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในพื้นที่ซึ่งอาจเรียกว่าเป็นการบริหารงานที่ “คิดเป็น” ในปัจจุบันการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังไร้ประสิทธิภาพและขาดการวางแผนงานที่ต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถกำหนดภาพของการพัฒนาตำบลที่เด่นชัด

จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ในฐานะผู้ทำการศึกษาทำงานเป็นพนักงานส่วนตำบล และกำลังศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

¹จิตลดา พัดเย็น, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2543, หน้า1.

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตัวแปรอิสระ

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3.1 พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศต่างกันจะมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ แยกต่างกัน

1.3.2 พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกันจะมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ แยกต่างกัน

1.3.3 พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติ หน้าที่ แยกต่างกัน

1.3.4 พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติ หน้าที่ แยกต่างกัน

1.3.5 พนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ แยกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัย ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยออกเป็น 3 ด้าน คือ

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 107 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.5.2 ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.5.3 สามารถนำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้อง จะศึกษาโดยทั่วไป

1.6 คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือเร้า ในองค์กรที่ทำให้พนักงาน ส่วนตำบล เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล แสดงการกระทำกิจกรรมหรือภารกิจหน้าที่ เพื่อ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าว หมายถึงแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การ ปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หมายถึง องค์กรของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ในที่นี้ หมายถึง องค์กร บริหารส่วนตำบล ภายในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนและค่าจ้างจากองค์การบริหารส่วนตำบล

เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิง ในเขตอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อายุ หมายถึง การนับระยะเวลาการดำรงชีวิตตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งสูงสุดในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะของงาน หมายถึง ความยากง่าย ความพอดี ความน่าสนใจ ความรู้สึกท้าทายให้อยากปฏิบัติ ตลอดจนตนเองมีความรู้สึกว่าจะสามารถทำได้

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้รับคำชมเชยในผลสำเร็จของงาน ตลอดจนมีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและตรงเป้าหมาย กำหนดเวลาของแผนงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่ หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางที่ผู้บังคับบัญชาได้นำมาใช้ในการปกครองบังคับบัญชา ตลอดจนลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนความเหมาะสมของรายได้ โดยกำหนดตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดลักษณะของงาน
- 2.4 แนวคิดความสำเร็จของงาน
- 2.5 แนวคิดความรับผิดชอบ
- 2.6 แนวคิดความก้าวหน้า
- 2.7 แนวคิดการปกครองบังคับบัญชา
- 2.8 แนวคิดเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.10 สรุปกรอบแนวคิด

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจ

ชนงกรณ์ คุณทลบุตร ได้กล่าวถึง ทฤษฎีจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivator-Hygiene Theory) เป็นทฤษฎีจูงใจที่เกิดจากการวิจัยของ Frederick Herzberg และได้สรุปผลที่ต่างจากทฤษฎีทางการจูงใจดั้งเดิม โดยทฤษฎีการจูงใจดั้งเดิมมักสรุปว่าการให้สิ่งจูงใจที่เพิ่มขึ้น เช่น รายได้หรือผลตอบแทนต่างๆ จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย แต่ในทฤษฎีจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็นสองชนิดได้แก่

1. ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่เบื่อหน่ายที่จะทำงานแต่ก็ไม่ได้จูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้นปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่องค์กรธุรกิจควรจัดให้พนักงาน เพื่อมิให้พนักงานเบื่อหน่ายและย้ายงานบ่อยๆ องค์กรก็จัด

ปัจจัยเหล่านี้ให้พนักงานเพียงอย่างเดียว พนักงานก็อาจไม่ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพพนักงานเพียงแต่พอใจที่จะมาทำงานและไม่ขยันงานเท่านั้น

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ได้แก่ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความปรารถนาจะทำงาน โดยใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากความท้าทายและความพึงพอใจที่จะทำงาน ดังนั้นองค์การจึงต้องจัดปัจจัยเหล่านี้ไว้ตอบสนองความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถที่ตนมี

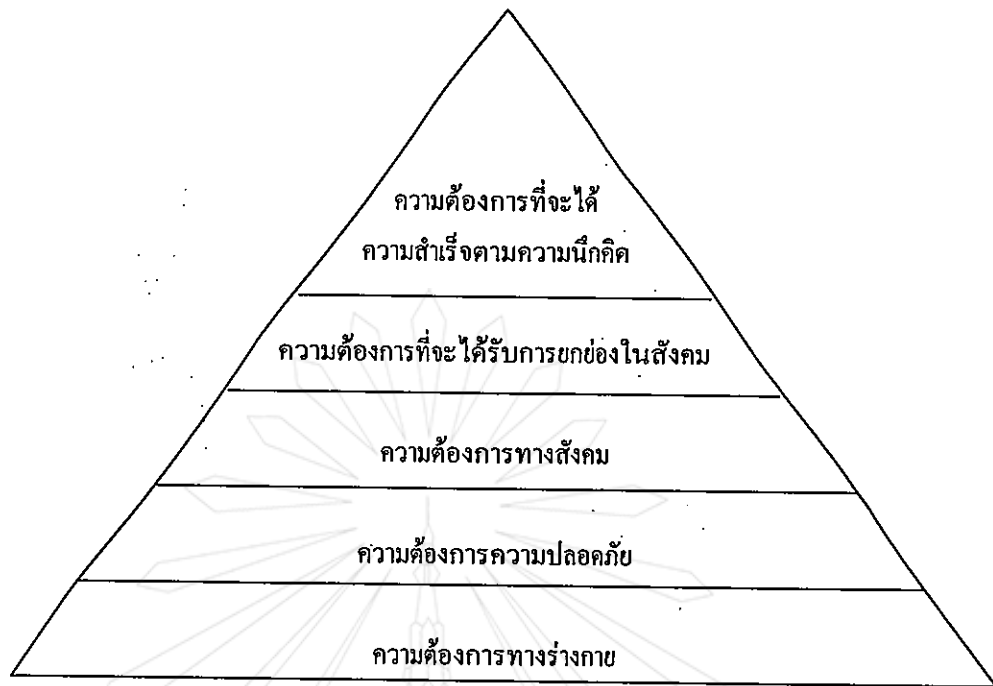
สรุปว่าปัจจัยสุขอนามัยได้แก่ปัจจัยที่เมื่อพนักงานได้รับ ก็จะมี ความพึงพอใจและไม่รู้สึกเบื่อที่จะทำงาน แต่ก็ไม่ได้กระตุ้นหรือจูงใจให้ทำงานอย่างสนุกและพึงพอใจ ดังนั้นการมีสภาพการทำงานที่ดี มีรายได้ดีจะทำให้พนักงานพอใจที่จะทำงาน และไม่ลาออกไปหางานใหม่แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจ้างงานเต็มความสามารถ แต่การที่พนักงานทำงานแล้วประสบความสำเร็จจะทำให้เกิดการท้าทายที่จะทำงานในสิ่งที่ยากขึ้นไปหรือได้ทำงานในสิ่งที่ชอบหรือได้รับการยกย่อง สิ่งเหล่านี้จะจูงใจให้พนักงานทำงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

ทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ไว้และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมติฐานดังกล่าวมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับชั้นตามความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Demand Satisfaction)

ชนงกรณ์ กุณฑบุตร, หลักการจัดการ : องค์การและการจัดการแนวคิดการบริหารธุรกิจ ในสถานการณ์ปัจจุบัน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549), หน้า 178.



แผนภูมิที่ 2.1 ลำดับขั้นของความต้องการของศาสตราจารย์ มาสโลว์ (Maslow)

3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ในขั้นแรกนี้องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้าง เพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตเพื่อการดำรงชีพของแต่ละคน

3.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ มีความปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายได้ (Predictable World) ความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อกำลังใจของลูกจ้างทุกคน ถ้าคนเราทำงานด้วยความรู้สึกวันไหวอยู่ตลอดเวลาถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้ว งานที่ทำได้ไปยอมไม่เป็นผลดีแก่องค์การ หัวหน้างานจึงมีหน้าที่จะจัดให้คนงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออก ควรจะมีการพิจารณาอย่างไร ระบบ

ความชอบพอสวนตัว (Favoritism) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อ
 ทำที่ ขวัญ และกำลังใจของคนงานมากที่สุด

3.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการ
 แรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของ
 บุคคลนั้น ความต้องการทางสังคมหมายถึงความต้องการที่จะเป็น เข้าร่วม และได้รับการยอมรับ
 ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงานความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความ
 ต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน องค์การยอมรับตอบสนอง
 ความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการ
 ยอมรับควรจะมีการยกย่องชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึก
 ความเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ

3.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) ความ
 ต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้
 ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะ
 แค้นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูง ในองค์การหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิด
 กับบุคคลสำคัญๆ ล้วนแต่ทำให้ฐานะของคนเด่นเป็นที่ยกย่องในสังคม

3.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Realization or Self-
 Actualization) ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนึก
 อยากรจะเป็น นึกอยากจะได้ แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้
 ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี หรือนักกีฬาที่มี
 ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับยกย่องจากบุคคลทั่วไป แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกัน
 ไป²

ทฤษฎี x ทฤษฎี y ของแมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (Mcgregor) เสนอทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อเสียงมาก แนวความคิดของทฤษฎีนี้
 ตั้งอยู่บนข้อสันนิษฐานที่ว่าลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ที่ตั้งใจทำงาน กับไม่ตั้งใจทำงาน

ความเชื่อดามทฤษฎี x มีว่า

1. มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

²จิตลดา พัดเย็น, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษา
 กรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว
 , หน้า 27.

2. เนื่องจากไม่ชอบทำงานจึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับควบคุม แนะนำ ชูจะลงโทษ

3. ชอบให้ผู้อื่นแนะนำชี้แนวทางในการทำงานหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น

นั่นคือทฤษฎี x มีสมมติฐานว่าต้องบังคับให้มนุษย์ทำงานเพราะมนุษย์เกียจคร้านและไม่ค่อยรับผิดชอบ ผลคือ ผู้บริหารจะควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และจงใจคนด้วยการให้เงินหรือผลประโยชน์ แต่ถ้าทำผิดก็จะมีกราดโทษกัน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะทำตามสั่ง ไม่สนใจปรับปรุงงาน เน้นเองเงินเป็นหลัก ทฤษฎีนี้จึงเหมาะใช้ในที่ที่ขาดคนงานและมีมาตรฐานการครองชีพต่ำ แมคเกรเกอร์ กล่าวว่าถ้าคนได้ตามที่ต้องการทั้งกายและใจ ทฤษฎีนี้คงใช้ไม่ได้ผล

เมื่อตั้งทฤษฎี x ขึ้นมา แมคเกรเกอร์ ตั้งข้อสังเกตว่า ธรรมชาติของคนตามทฤษฎีนี้จะถูกต้องหรือไม่ หรือนำไปใช้ทุกสถานการณ์หรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติไม่ได้ เขาจึงพัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์หนึ่ง เรียกว่า ทฤษฎี y ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์นั้น โดยธรรมชาติมิใช่เกียจคร้าน และเชื่อถือไม่ได้ หากแต่มนุษย์สามารถควบคุมตัวเองได้ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม ผู้บริหารยอมรับทฤษฎี y เขาจะไม่ควบคุมหรือใช้อำนาจข่มขู่ผู้บังคับบัญชาให้อยู่ในความกลัวแต่จะพยายามช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตัวเองและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง

แมคเกรเกอร์ อธิบายทฤษฎี y โดยชี้ให้เห็นว่า

1. ความพยายามของมนุษย์ทางกำลังกาย กำลังใจต่องานมีมากเท่ากับการเล่นและการพักผ่อน
2. การควบคุมและการบังคับจากภายนอกไม่ใช่วิธีเดียวที่จะให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะคนยอมที่จะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง
3. มนุษย์มีความพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยความตั้งใจ
4. คนเราไม่เพียงเรียนรู้แต่เพียงการยอมรับผิดชอบเท่านั้น ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย
5. ความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่างๆ ที่ประสบ เป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุกคน
6. ในสังคมปัจจุบันมนุษย์แต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น

นั่นคือตาม ทฤษฎี y เชื่อว่ามนุษย์มีความคิดริเริ่ม ความขยัน ความรับผิดชอบ อยากให้มีความร่วมมือ เพียงแต่ผู้บริหารจะพัฒนาคน หรือจงใจคนเหล่านี้อย่างถูกต้องได้แก่ไหนเพียงไร วิธีการก็ต้องจัดหรือสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้สมดังหวัง และองค์การก็จะได้ตามเป้าหมาย โดยไม่ต้องควบคุมอย่างเข้มงวด แต่ในทางตรงกันข้ามผู้บังคับบัญชาจะส่งเสริมให้

ผู้ได้บังคับบัญชาควบคุมตัวเอง หากอยากได้รับการยกย่อง มีตำแหน่งมีความก้าวหน้า งานจึงเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน ถ้าสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม นั่นก็คือคนจะสนุกกับงาน มีแรงจูงใจทำงานอย่างมีความสุข จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น หรือทำมากกว่าที่มอบหมาย หรือพยายามเสนอแนะการปรับปรุงงานที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขอมทุ่มเทเวลาให้อย่างเต็มที่เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยหวังว่าในอนาคตเขาจะได้ก้าวหน้าในการทำงาน

แมคเกรเกอร์³ ชี้ให้เห็นว่าในการจูงใจให้ทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ทฤษฎี y และเข้าต้องมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี y จูงใจคนได้มากกว่าการใช้ทฤษฎี x แต่ทั้งนี้มิได้มีความหมายว่าจะละเลยต่อการควบคุมเสียโดยสิ้นเชิง³

ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายกระบวนการทำงาน

1. ทฤษฎีความคาดหวังของรูนัม(The Expectancy Theory) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับรางวัลตอบแทน บุคคลจะเลือกรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด บุคคลจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1.1 ความคาดหวัง(Expectancy) การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น คือการที่บุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่า ถ้ามีความพยายามเพิ่มขึ้นหรือทำงานหนักขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น

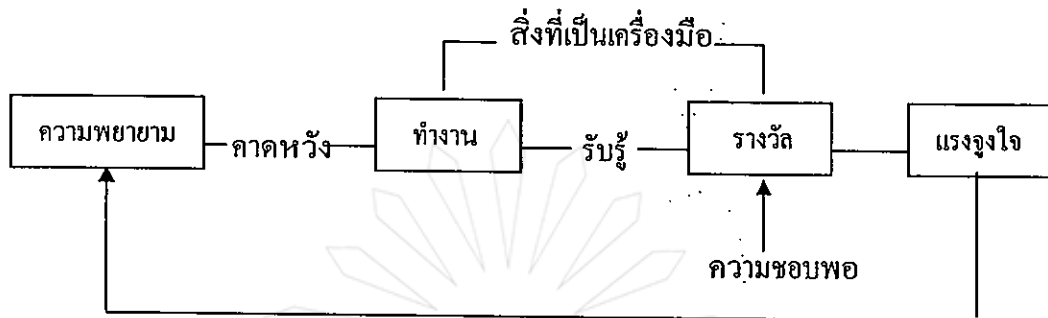
1.2 สิ่งที่เป็นเครื่องมือ(Instrumentality) คือ การรับรู้และหวังผลงานที่เกิดขึ้นจากการมีความพยายามเพิ่มขึ้น จะนำไปสู่รางวัลตอบแทนที่ต้องการ

1.3 ความชอบพอ (Valence) เป็นความต้องการภายในบุคคล คือ คุณค่าของรางวัลหรือความชอบพอในรางวัล

องค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจโดยต้องสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เป็นกระบวนการคือ การจูงใจในการทำงานนั้นเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลมีความคาดหวังในการทำงานของตน นั่นคือรู้ว่าความสามารถของตนจะนำไปสู่ผลงานที่ดี และรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลตอบแทนสำหรับผลงานที่ดีนั้นหรือรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลนั้น แล้วจะต้องชอบในรางวัลนั้นด้วย เมื่อองค์การมีองค์ประกอบทั้ง 3 ประการเป็นไปอย่างสอดคล้องกันแล้ว ก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

³เรื่องเดียวกัน, หน้า 33.

ซึ่งจะไปกระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นอีก การจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด⁴



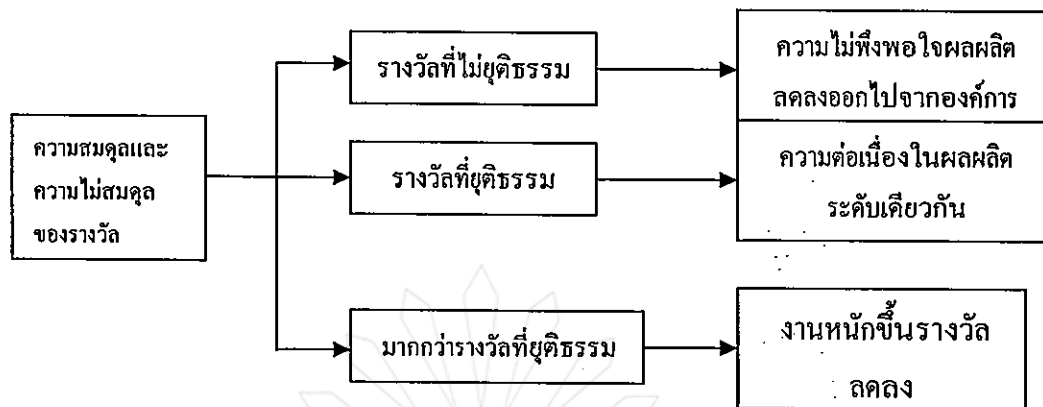
แผนภูมิที่ 2.2 ความคาดหวังที่มีผลต่อการจูงใจในการทำงาน

2. ทฤษฎีว่าด้วยความยุติธรรมของสเตนซี อัดัมส์ (Stancy Adams) (Equity Theory) ทฤษฎีนี้เน้นปัจจัยสำคัญ 2 ประการในการให้รางวัลตอบแทนคือ ปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออก (Hehrich และ Koontz) ปัจจัยนำเข้าหมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่มีสำหรับการทำงาน เช่น ระดับการศึกษา ทักษะ ความอาวุโส ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน เป็นต้น ปัจจัยนำเข้านี้เป็นสิ่งที่กำหนดความรู้สึกของบุคคลว่า ตนเองควรจะได้รับรางวัลตอบแทนอย่างไร ปัจจัยนำออกหมายถึง รางวัลตอบแทนต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับ เช่น เงินเดือน รายได้อื่น การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

แนวความคิดนี้มีประโยชน์ต่อผู้บริหารคือ ให้รู้ว่าการให้รางวัลตอบแทนอย่างไม่เป็นธรรมขององค์กร มีผลกระทบต่อความต้องการภายในของบุคคลในการแสวงหาความยุติธรรม การจูงใจในการทำงานจึงควรมีความยุติธรรมในการให้รางวัลตอบแทน⁵

⁴รศ.เกรียงศักดิ์ เชื้อวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท รุ่งเรือง รัตน์พรินติ้ง จำกัด, 2550), หน้า 319.

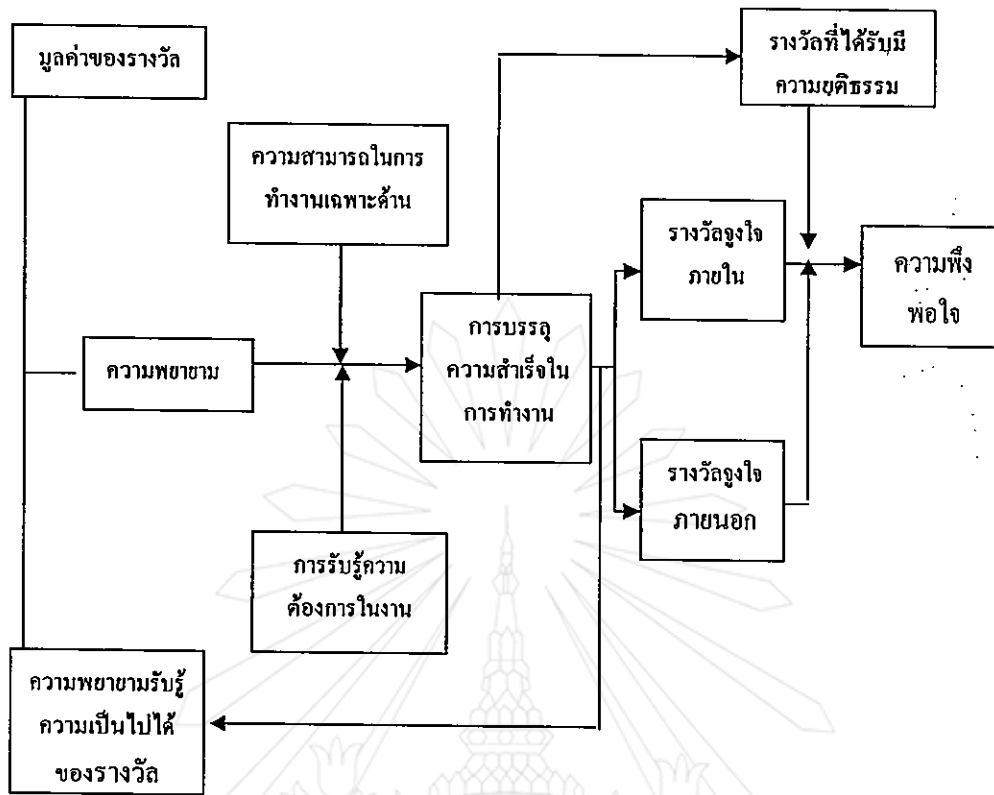
⁵เรื่องเดียวกัน, หน้า 320-321.



แผนภูมิที่ 2.3 ทฤษฎีความยุติธรรมของ สเตนซี อดัมส์ (Stancy Adams)

3. ทฤษฎีความหวังของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler Model) พอร์เตอร์และลอว์เลอร์ได้ชี้ให้เห็นว่า ความพยายามของบุคคลขึ้นอยู่กับมูลค่าของรางวัลกับการรับรู้ความเป็นไปได้ของรางวัลและความสามารถในการทำงาน ตลอดจนการรับรู้ความต้องการในงานซึ่งช่วยให้บุคคลมองเห็นความสำเร็จในการทำงานซึ่งนำไปสู่รางวัลและความพึงพอใจการทำงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน แต่แต่ละบุคคลจะมองเห็นรางวัลที่เหมาะสมกับความพยายามที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ ตลอดจนมูลค่าของรางวัลที่แท้จริงจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจด้วย⁶

⁶เรื่องเดียวกัน, หน้า 321.



แผนภูมิที่ 2.4 ตัวแบบความคาดหวังในการจูงใจของ พอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler)

สรุป ทฤษฎีความคาดหวังของ พอร์เตอร์และลอว์เลอร์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความพยายามของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับมูลค่าของรางวัล และความสามารถในการทำงานให้สำเร็จซึ่งจะนำไปสู่รางวัลและความพึงพอใจในการทำงาน

2.2 แนวคิดแรงจูงใจ

การจูงใจในการทำงาน เป็นวิธีการของการให้ค่าตอบแทนที่ให้รางวัลแก่ผลงานที่ได้ออกมาเป็นการเฉพาะ ระบบแรงจูงใจจะเชื่อมการให้ค่าตอบแทนกับการปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัลแก่พนักงานในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ไม่ใช่เป็นการให้เพราะพนักงานอาวุโสหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานมาก ปกติแล้วสิ่งจูงใจมักให้กับบุคคลแต่อาจจะให้กับกลุ่มก็ได้ การจูงใจจึงเป็นการให้ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งมักจะพิจารณาว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ค่าธรรมเนียมปฏิบัติ หรือการปฏิบัติประจำตามปกติที่พนักงานได้รับในรูปของเงินเดือนและค่าจ้าง การจูงใจพนักงานนั้นจะก่อให้เกิดความท้าทายและการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น องค์การจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการบริการ จึงพยายามปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้รางวัลที่ไม่ใช่

ธรรมเนียมปฏิบัติประจำ ทั้งนี้เพื่อโยงใยการจ่ายกับการปฏิบัติงาน ผลผลิต และคุณภาพ ลดค่าใช้จ่ายของค่าตอบแทน ปรับปรุงความผูกพันและการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงาน ตลอดจน เพิ่มความเป็นที่ทีมงาน และความรู้สึกร่วมชะตากรรม

องค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงาน ก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวพนักงานเองจะสามารถทำงานได้ดี และมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย⁷

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Motive ซึ่งตรงกับคำว่า Movere แปลว่าเคลื่อนที่ แรงจูงใจจะทำให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งขึ้นมาอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย เช่น จูงใจให้ทำงานทุกวัน ไม่มีวันหยุดเพื่อสร้างฐานะและความมั่นคงแก่ครอบครัว จูงใจให้พากเพียรในการเรียนเพื่อได้รับคะแนนสูงและเกิดความภูมิใจในตนเอง ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายประการ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ คือความพยายามที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ สิ่งจูงใจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล⁸

สงวน สุทธิเลิศอรุณ แรงจูงใจหมายถึงสิ่งเร้าใจที่ทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล กระทำกิจกรรมเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยยื้อให้บุคคล แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ⁹

หุบ กาญจนประกร แรงจูงใจคือการกระตุ้นหรือการเร้าที่เป็นเครื่องช่วยให้การกระทำ สำเร็จลุล่วงไป¹⁰

ประเภทของแรงจูงใจ

ไพศาล อานามวัฒน์ ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ตามลักษณะการเกิดได้ดังนี้คือ

⁷รศ. เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, อ่างแล้ว, หน้า 313.

⁸สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช ,2516), หน้า 414.

⁹สงวน สุทธิเลิศอรุณ, ทฤษฎีและการปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, 2529), หน้า 120.

¹⁰หุบ กาญจนประกร อ่างใน จิตลดา พัดเย็น, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ”, วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2543, หน้า 15.

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาพของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรม บางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตนเอง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะแสดงพฤติกรรม หรือกระทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความพอใจและยินดีในงานของตน เป็นแรงจูงใจที่บุคคลนั้นมีขึ้นเอง อยากทำ อยากแสดงด้วยตนเอง ไม่มีใครบังคับ ไม่มีของมาล่อใจเพื่อให้ทำพฤติกรรมนั้น เกิดจากความสนใจ ความต้องการ และเจตคติ มาเป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ทรงทนถาวร

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจูงใจจากภายนอกทำให้ มองเห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไป เป็นการกระทำที่เกิดจากการหวังผลจากกิจกรรมนั้น ไม่ได้ทำด้วยอุทิศตน ความผูกพันกับกิจกรรมนั้นน้อยมากแรงจูงใจ ภายนอกมักจะเกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน เช่น รายได้ สวัสดิการ หรือนโยบายของหน่วยงาน สิ่งภายนอกที่เป็นแรงจูงใจ คือ 1) เป้าหมายเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจกระทำพฤติกรรม อย่างถูกต้องเหมาะสม เช่น ตั้งใจ สนใจ ขยัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อาจเป็นตำแหน่ง การขึ้น เงินเดือน ประกาศนียบัตร ความสุข ความสำเร็จ อาชีพ เป็นต้น 2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าเมื่อ บุคคลทราบถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใดๆ ของตน ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจ และกำลังใจในการทำดีและประพฤติด้อย่างยิ่งๆ ขึ้นไป 3) เครื่องล่อ ได้แก่ การให้รางวัล เป็นการ แสดงออกถึงการยกย่องชมเชย กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำดีและประพฤติดีต่อไป และยัง ช่วยชี้แนวทางให้กระทำพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมด้วย นอกจากนี้การชมเชยอาจเป็นด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษรจากผู้ทีบุคคลเคารพนับถือ¹¹

ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

1. ความต้องการของร่างกาย หรือบางแห่งเรียกว่า ความต้องการมูลฐาน (Basic Needs) เป็นความต้องการอันเกิดจากสภาวะภายในร่างกายมีการเปลี่ยนแปลง สารบางอย่างได้ถูกใช้หมด ไปหรือบางอย่างร่างกายสร้างขึ้น กลายเป็นสภาพ “ขาด “ หรือ “เกิน” เกิดขึ้น สภาพเช่นนี้ เรียกว่าการขาดสมดุล (Imbalance) นักสรีรวิทยาชื่อ แคนนอน (Walter B. Cannon) เขียนทฤษฎี เกี่ยวกับความต้องการของคนเราว่า ร่างกายของเราพยายามคืนรนเพื่อชดเชยสิ่งที่ขาดไป หรือ ข้นถ่ายสิ่งที่เกินมา ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของชีวิต

¹¹ไพศาล อานามวัฒน์ อังใน จันทร ผาสุกดี, “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ผลิตฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์), 2547, หน้า 8.

2. สังคม สำหรับมนุษย์ แรงขับทางสังคมมีความสำคัญมากกว่าแรงขับทางร่างกาย เด็กที่ขาดความรักความอบอุ่นจากพ่อแม่ หรือญาติพี่น้อง เด็กที่ประสบแต่ความผิดหวัง จะเป็นปัญหาที่รุนแรงกว่าเด็กที่ขาดอาหารอดมื้อกินมื้อ แรงขับทางสังคมขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ สังคมต่างกันทำให้เกิดการเรียนรู้ต่างกัน แรงขับอย่างเดียวกันอาจจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างกัน¹²

ประโยชน์ของการศึกษาทางด้านการจูงใจ (Benefit of Motivational Approach)

เนื่องจากการบริหารองค์การต่าง ๆ นั้น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ได้แก่ การที่ผู้บริหารสามารถทำให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่และมีการกระทำเพื่อจุดมุ่งหมายของส่วนรวมในองค์การ และเนื่องจากการที่จะทำให้มนุษย์ใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นไม่สามารถทำได้โดยการบังคับ แต่ทำได้โดยการจูงใจให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆ จากความสมัครใจของตนเอง ดังนั้นการจูงใจจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจกับการทำงานและการอยู่ร่วมกัน
2. ทำให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ตนมีอยู่มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ
3. ทำให้กิจการสามารถประหยัดต้นทุนในทุกๆ ด้าน
4. ทำให้กิจการมีพัฒนาการและความเจริญรุ่งเรือง¹³

การจัดการสิ่งจูงใจ (Reward Management/Motivation Management)

การจัดการสิ่งจูงใจ เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน แนวคิดในเรื่อง “สัญญาทางจิตวิทยา” (Psychological Contract) มีความสำคัญอย่างน้อยเท่าๆ กับการเข้าใจและการบริหารสิ่งจูงใจต่าง ๆ กระบวนการจัดการสิ่งจูงใจต้องสนองตอบต่อภารกิจและเงื่อนไข ความต้องการขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดสิ่งจูงใจประเภทต่าง ๆ ต้องมองในเชิงกลยุทธ์และต้องเป็นกลยุทธ์ที่ตอบรับต่อกลยุทธ์ขององค์การ

¹²ลักขณา สรวิวัฒน์, จิตวิทยาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : โอเคชั่นส โตร์ , 2539), หน้า 132.

¹³ชนงกรณ์ คุณทนต์, หลักการจัดการ : องค์การและการจัดการแนวคิดการบริหารธุรกิจ ในสถานการณ์ปัจจุบัน, อ้างแล้ว, หน้า 173.

2. สิ่งจูงใจมี 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ทั้ง 2 ประเภท มีความสำคัญเท่า ๆ กันในกระบวนการจัดการสิ่งจูงใจ ซึ่งองค์การต้องแน่ใจว่าสิ่งจูงใจทั้ง 2 ประเภท ถูกใช้อย่างบูรณาการในกระบวนการจัดการสิ่งจูงใจทั้งกระบวนการ

3. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน เน้นไปที่ความต้องการ (Needs) ของบุคคลในเรื่องการยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ(Responsibility) และการเติบโตของบุคคลากรเอง(Personal Growth) ซึ่งทั้ง 4 เรื่องจะมีผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจ การอุทิศตัวให้กับงาน และผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น สิ่งจูงใจเหล่านี้สามารถสร้างผลกระทบที่ลึกกว่าและยาวนานกว่าในการจูงใจและการอุทิศตัวให้กับงานเมื่อเทียบกับสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินอาจได้แก่ การให้รางวัล การประกาศยกย่อง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มความรับผิดชอบ ฯลฯ

4. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง ซึ่งอาจจำแนกเป็นเงินเดือนค่าจ้างพื้นฐาน (Base Pay) และเงินตอบแทนแปรผัน (Variable Pay)

5. เงินเดือนค่าจ้างพื้นฐานต้องกำหนดโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมภายใน (Internal Equity) ซึ่งหมายถึง เงินเดือนค่าจ้างต้องสะท้อนค่าของผลงานและบุคคลที่เทียบเคียงกันได้ภายในองค์การเดียวกัน และความเท่าเทียมภายนอก ซึ่งหมายถึงค่าจ้างของงานที่มีคุณค่าของงานเทียบเคียงกันได้ ในท้องตลาดที่อาจได้ข้อมูลจากการทำการสำรวจค่าจ้างในตลาด

6. เงินตอบแทนแปรผันมักเป็นเงินที่ตอบแทนให้กับผลการปฏิบัติในแต่ละปี กล่าวคือ ปีใดบุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ไว้ก็จะได้รับเงินตอบแทนนี้ หากผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามที่กำหนดก็ไม่ได้เงินตอบแทนเงินก้อนนี้ไม่นับไปรวมไว้กับเงินเดือนค่าจ้างพื้นฐาน จึงไม่นับไปคำนวณในการคิดเงินเดือนค่าจ้างประจำปี และไม่นำไปรวมในเงินที่จัดให้เป็นบำเหน็จ/บำนาญด้วย เงินรางวัลประจำปีและเงินรางวัลที่แบ่งปันจากผลประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มที่จะกล่าวต่อไปจัดเป็นเงินตอบแทนแปรผัน

นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างพื้นฐานและเงินตอบแทนแปรผันแล้วสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินยังรวมถึงประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่องค์การอาจจัดให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงเงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินตอบแทนเมื่อเสียชีวิตระหว่างการทำงาน เงินตอบแทนยามป่วยไข้ รถยนต์ของบริษัท หรือ ค่าประกันสุขภาพแบบถาวรที่จัดเพิ่มเติมให้ นอกเหนือจากที่จัดให้แล้วในรูปแบบเงินสด¹⁴

¹⁴ศุภชัย ขวาระประภาส, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่ และสิ่งท้าทาย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จุดทอง จำกัด , 2546), หน้า223-224.

ระบบการให้สิ่งจูงใจในภาครัฐไทย

ระบบการให้สิ่งจูงใจในภาครัฐไทย ประกอบด้วยสิ่งจูงใจ 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจที่เป็นสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนในภาครัฐไทย สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภทย่อย ได้แก่

1.1 ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ปกติ ค่าตอบแทนประเภทนี้ ได้แก่ เงินที่ภาครัฐตอบแทนจ่ายให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้มอบหมาย หรือตามสัญญาจ้างที่ได้ทำการตกลงไว้ ได้แก่ เงินเดือน หรือค่าจ้าง

1.2 ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่ปกติ ค่าตอบแทนประเภทนี้เป็นค่าตอบแทนที่ภาครัฐจ่ายให้บุคลากรในการปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากที่ได้มอบหมาย หรือนอกเหนือจากสัญญาจ้างที่ได้ทำการตกลงไว้ ทั้งในด้านระยะเวลา และด้านภารกิจ เช่น เบี้ยประชุมกรรมการ เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงินค่าสมนาคุณวิทยากร เงินค่าสอนพิเศษ

1.3 ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ปกติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าตอบแทนประเภทนี้เป็นค่าตอบแทนที่ภาครัฐมอบให้แก่บุคลากรเนื่องจากปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในเชิงปริมาณ และหรือคุณภาพ เช่น เงินรางวัลประจำปี โบนัส

2. สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในระบบราชการไทย ถือว่าเป็น “สิ่งจูงใจ” และเครื่องดึงดูดให้บุคลากรเข้าสู่ระบบราชการ และคงอยู่ในระบบราชการได้มากกว่าสิ่งจูงใจประเภทค่าตอบแทน ประกอบไปด้วย

2.1 สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ระบบราชการไทยได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการประเภทนี้มากที่สุด โดยได้จัดให้มีความครอบคลุมไปถึงครอบครัวของบุคลากร (บิดา มารดา คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ) ทั้งในด้านสุขภาพ การศึกษา และที่อยู่อาศัย ทั้งในขณะที่ยังดำรงสภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐ และยังมีบำเหน็จบำนาญให้เมื่อพ้นสภาพการเป็นบุคลากร โดยไม่มีความผิด ซึ่งเป็นประกันความมั่นคงในวัยชราอีกด้วย

2.2 สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน สวัสดิการประเภทนี้ อาทิเช่น การลา ซึ่งบุคลากรในภาครัฐมีสิทธิลาด้วยเหตุผลต่าง ๆ

3. ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติงานนอกสถานที่หรือภูมิลำเนา สิ่งจูงใจประเภทนี้คือการให้ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมักจะประกอบไปด้วย ค่ายานพาหนะ ค่าที่พัก และเบี้ยเลี้ยง ในกรณีที่สถานที่นั้นมีค่าครองชีพสูงกว่าสถานที่ปฏิบัติงานหรือภูมิลำเนาตามปกติ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการทั้งใน และต่างประเทศ

4. เครื่องบงบอกฐานะทางสังคม ภาครัฐไทยยังคงมี “ยศ” ให้กับข้าราชการบางประเภท และแม้บุคลากรภาครัฐประเภทอื่นที่ไม่มียศ แต่ชื่อตำแหน่งของภาครัฐซึ่งต่อท้ายด้วยชื่อขององค์การภาครัฐอันเป็นที่รู้จักโดยทั่วไปก็สามารถสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร การมอบรางวัลและประกาศเกียรติคุณ เช่น รางวัลข้าราชการดีเด่น ซึ่งถือเป็นข้อได้เปรียบของภาครัฐ การจัดรถประจำตำแหน่ง และเงินประจำตำแหน่ง ให้เหมาะสมแก่หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการยอมรับจากสังคม และที่สำคัญที่สุดคือ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ภาคเอกชนไม่สามารถให้แก่บุคลากรได้

5. การประกาศเกียรติคุณ สจตุ ภาครัฐยังกำหนดสิ่งจูงใจเพิ่มเติมในรูปของรางวัลต่าง ๆ อาทิ รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่นสาขาต่าง ๆ ที่มีการมอบให้แก่ข้าราชการในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เป็นประจำทุกปีในวันข้าราชการพลเรือน

6. ความมั่นคงในอาชีพ และการดำรงชีวิต บุคลากรภาครัฐจะได้รับหลักประกันในเรื่องความมั่นคงมากกว่าบุคลากรภาคเอกชนทั้งในเรื่องของความแน่นอนของรายได้ และการถูกลดโทษทางวินัย หรือการให้พ้นสภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐที่สำคัญ คำว่า “บุคลากรภาครัฐ” ยังมีคุณค่าในตัวเองจนสามารถใช้เป็นหลักประกันให้แก่ตนเองและบุคคลอื่นยากที่เกิด “อุบัติเหตุ” ในชีวิตได้

7. ความก้าวหน้า และ โอกาสในการพัฒนาตนเอง การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเลื่อนชั้นยศ เป็นสิ่งจูงใจที่ภาครัฐใช้จูงใจให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนั้นบุคลากรภาครัฐยังมีโอกาสได้รับทุนให้ไปศึกษา ฝึกอบรม สัมมนาคุณงาน ทั้งระยะสั้น และระยะยาว ทั้งภายในและต่างประเทศ

ระบบการให้สิ่งจูงใจในภาครัฐไทยปัจจุบัน มุ่งตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ความรับผิดชอบ และการเติบโตของบุคลากรเอง เพื่อหวังจะกระตุ้นให้บุคลากรในภาครัฐอุทิศตัวให้กับงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานเนื่องจากสิ่งจูงใจเหล่านี้สามารถสร้างผลกระทบที่ลึกกว่าและยาวนาน โดยเฉพาะในเรื่องของการได้รับการยอมรับ ในขณะที่เดียวกันภาครัฐไม่ได้นำสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินซึ่งสามารถจูงใจและรักษาบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งต้องการสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ที่สามารถจับต้องได้ในปัจจุบันมาใช้อย่างเต็มที่และจริงจัง ทำให้ระบบการจูงใจของภาครัฐไทยประสบผลสำเร็จเพียงบางส่วนคือ สามารถดึงดูดคนบางกลุ่มที่ต้องการความมั่นคงสูงให้เข้าสู่ภาครัฐและยึดเหนี่ยวให้อยู่จนครบกำหนดควาระ โดยอาจไม่จำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน แต่ไม่สามารถปลุกเร้าให้บุคลากรแสดงศักยภาพ ได้เต็มที่ และเสียโอกาสในการดึงดูดคนอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งต้องการสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินให้เข้าสู่ภาครัฐได้¹⁵

¹⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 226-229.

สรุป แรงจูงใจหมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวเอง กระทำกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ โดยอาจแบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก โดยแรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลด้วยเหตุผลหรือความชอบของตนเองมาเป็นสิ่ง กระตุ้นหรือผลักดันให้กระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในส่วนของแรงจูงใจภายนอกเป็นที่สถานะที่บุคคล ได้รับการกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น รายได้ สวัสดิการ หรือนโยบายของหน่วยงาน จึงทำ ให้บุคคลนั้นกระทำกิจกรรมต่าง ให้ประสบผลสำเร็จ

2.3 แนวคิดลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน ได้แก่ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของ งาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่ สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการ ทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน¹⁶

โอลแฮม และแฮกแมน (Holham and Hackman)ได้กล่าวว่า ลักษณะงาน (Job Characteristics) มีอิทธิพลต่อการจูงใจบุคคลให้ทำงาน ลักษณะงานที่ได้แก่ ความหลากหลายของ ทักษะในงาน (Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์เฉพาะของงาน (Task Identity) ความหมายของงาน ที่มีต่อองค์กรและต่อสังคม (Task Significance) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) และการได้รับผลสะท้อนกลับจากการปฏิบัติงาน (Feedback)¹⁷

สภาพงาน (Work) งานที่จะทำให้คนเกิดความพอใจ มีความกระตือรือร้นที่จะกระทำนั้น สิ่งแรกที่สุดต้องเป็นงานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง เป็นงานที่พอเหมาะกับความสามารถที่เขา มีอยู่ เป็นต้นว่า เป็นงานประเภทฝีมือ งานใช้สายตา งานใช้ความสามารถทางภาษา งานด้านการติดต่อ ฯลฯ ความสามารถที่มีอยู่นี้อาจได้มาจากการฝึกฝน อบรม หรือจากความรู้ความชำนาญที่เคยทำมาก็ได้ ยิ่ง คนที่อบรมตัวเองให้มีความสามารถหลาย ๆ ทาง ยิ่งจะมองหางานที่ท้าทายความสามารถในระดับที่ สูงกว่าขึ้นไปอีก คือ ต้องเป็นงานที่มีความยากที่ต้องใช้ความรอบคอบ อดทน พากเพียร ซึ่งรวบรวม เองงานที่ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ อย่างมารวมกันอันได้แก่ ความสามารถทางการใช้มือ ใช้ สายตา ใช้สมอง ฯลฯ

¹⁶รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า 148.

¹⁷ศุภชัย ขวาระประภาส, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย, อ่างแล้ว, หน้า 221.

คนจะเกิดความพอใจในสภาพของงาน ก็ต่อเมื่อได้รู้สิ่งทีเกี่ยวกับสภาพงานนั่นเอง ซึ่งประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. ลักษณะทั่วไปของงาน คือ รู้ว่างานนั้นมีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถทางใดมากเป็นพิเศษ เป็นต้นว่า กำลังกาย กำลังสมอง

2. คุณสมบัติของพฤติกรรมที่จำเป็นจะต้องมีในการปฏิบัติงาน เป็นต้นว่า มีความสมบูรณ์ทางร่างกาย ทางสมอง ที่เหมาะสมกับงานชนิดนั้น ๆ เช่น งานบัญชีอาจไม่ต้องใช้คนที่มึนร่างกายบึกบึน หรือแข็งแรงเท่ากับคนที่ขนกระสอบบรรจุข้าว แต่มีความสามารถทางคำนวณตัวเลขได้ดีกว่า เป็นต้น

3. รายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน เช่น รู้ว่างานนั้นต้องเริ่มทำอะไรก่อน และหลังตามลำดับขั้นตอนการทำงาน จะต้องทำให้เสร็จด้วยตัวเองคนเดียว หรือต้องติดต่อกับคนอื่น ฯลฯ

4. การลงมือกระทำ เมื่อรู้รายละเอียดของงานรวมทั้งขั้นตอนที่ต้องทำแล้ว ลงมือทำงานนั้น ได้ผลเพียงใด แคล่วคล่องว่องไวแค่ไหน ประหยัดแรง เวลา และวัสดุ ได้อย่างไร

สิ่งเหล่านี้หากหน่วยงานสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ ก็จะทำความพอใจให้แก่ลูกจ้าง ลูกจ้างจะเกิดความเข้าใจ เต็มใจ มั่นใจที่จะทำงาน โดยเลือกงานที่เหมาะสมกับความสามารถที่มีอยู่ และพร้อมที่จะทำงานให้สำเร็จ¹⁸

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการ กำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ และจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไป ตามแผนอัตรากำลังดังกล่าว แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตรากำลัง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสาขางานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสาขางานเดียวกันที่คุณภาพของงาน

¹⁸ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พวงเพชร วัชรอยู่, แรงจูงใจในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2537), หน้า71-72.

อยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบ กับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย โดยมาตรฐานดังกล่าว จะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ ก.พ.กำหนด ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด¹⁹

ลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ฝ่ายประจำ ประกอบด้วย

1. สำนักปลัด อบต. ทำหน้าที่บริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งาน สวัสดิการ งานประชุม งานเกี่ยวกับตราข้อบัญญัติตำบล งานนิติกร งานพาณิชย์ งานรัฐพิธี งาน ประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติ ดำเนินการตามข้อบัญญัติ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2. ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การ ตรวจเงิน การหักเงินภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือ การจัดทำงบ จัดทำบัญชีทุกประเภท งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3. ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบงานประมาณค่าใช้จ่ายตาม โครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย²⁰

สรุป ลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคคลทำงาน ลักษณะของงานได้แก่ความ หลากหลายของงาน มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของงาน การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและ อัตราตำแหน่งจึงจำเป็นต้องจำแนกประเภทและสายงานตามลักษณะของงาน โดยคำนึงถึงลักษณะ หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน

¹⁹ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, “มาตรฐานกลางการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น”, 2 กรกฎาคม 2544

<http://www.local.moi.go.th/main_low.html> (6 May 2008)

²⁰ สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบล, “อบต.คืออะไร”, 30 สิงหาคม 2545, <http://www.thailocal/tambon/1-info-role-TAO:htm>> (11 May 2008)

2.4 แนวคิดความสำเร็จของงาน

พล.ต.ท.ประเสริฐ เกสรมาลา ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะบังเกิดผลอย่างสมบูรณ์ก็ด้วยศรัทธาและแรงใจ สละเวลาประโยชน์สุขส่วนตนของทุกคนผลักดันงานทุกหน้าที่ให้ก้าวไปในทางที่ดีเสมอ²¹

แอทคินสัน (Atkinson) ได้กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จ บุคคลใดที่มีความต้องการความสำเร็จอยู่ในขั้นสูง บุคคลนั้นจะต้องมีจิตใจ โน้มเอียงไปในทางมีความอดสาหะ เพื่อความสำเร็จในงานที่ทำทหายความสามารถ หรือให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายเขาจะชอบงานที่มีโอกาสความเป็นไปได้ มีเหตุผลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ และจะหลีกเลี่ยงประเภทงานที่ง่ายมากหรืองานที่ยากมาก นอกจากนั้นมีความชอบทำงานเฉพาะอย่าง ชอบการดิ้นรน และการสะท้อนกลับเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของเขา²²

เดวิด ซี. แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ได้กล่าวถึงความสำเร็จ บุคคลมีความต้องการความสำเร็จ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว ต้องการการท้าทายในการทำงาน ชอบการทำงานที่มีการเสี่ยงภัย ใช้แนวทางการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว ชอบการวิเคราะห์และการประเมินปัญหา ชอบสมมุติบุคคลให้มีความรับผิดชอบเพื่อให้สามารถทำงานได้ ชอบการทำงานที่มีข้อมูลป้อนส่งกลับแบบเฉพาะที่มีความรวดเร็วฉับพลัน ชอบมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ และรูปแบบการจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่น่ารักที่สุดคือ บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็ก ที่มีประธานบริษัทที่มีการจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จได้สูงมาก ในบริษัทที่มีกิจการขนาดใหญ่พบว่า หัวหน้าผู้บริหารมีการจูงใจทำให้เกิดผลสำเร็จในระดับปานกลางเท่านั้น โดยมีแรงขับอย่างรุนแรงสำหรับการมีอำนาจและมีความผูกพันกัน ผู้บริหารระดับกลางประสบผลสำเร็จในการจูงใจ ในบริษัทที่มีกิจการขนาดใหญ่ จะมีในอัตราที่สูงกว่าการจูงใจของประธานบริษัท²³

²¹ จิตลดา พัดเย็น, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ”, อ้างแล้ว, หน้า 47.

²² อำนวย แสงสว่าง, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, 2536), หน้า 80.

²³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 81.

ความต้องการความสำเร็จ (Need For Achievement) หลักเกณฑ์ในการพิจารณา โดยถือเอาการใช้ความคิดที่เกี่ยวกับการทำงานให้ดีขึ้น การกระทำในสิ่งที่ทำได้ยากกว่าในปกติและสำคัญให้สำเร็จ หรือความก้าวหน้าในการทำงาน และอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกันนี้ นักจิตวิทยาเรียกว่า เป็นบุคคลที่มีความต้องการเกี่ยวกับความสำเร็จสูง และคนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมากนั้นไม่เพียงแต่จะคิดถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จเท่านั้น แต่ยังคิดถึงสิ่งที่จะต้องเดินไปสู่เป้าหมายว่า มีอุปสรรคหรือเครื่องกั้นอะไรที่เขาต้องเผชิญบ้าง และเขาจะมีความรู้อย่างไรถ้าหากเกิดความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้น

ผลสรุปของพฤติกรรมของคนที่มีความต้องการความสำเร็จสูง

1. ชอบเหตุการณ์ที่ทำให้เขาได้ใช้ความรับผิดชอบตัวเองอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหา ผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงมักจะได้ชื่อว่ามี ความเชื่อมั่นในตัวเองสูงไปด้วย เพราะมักจะคิดว่างานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เขามีความสามารถทำให้สำเร็จได้ และส่วนมากเขาจะทำได้จริงอย่างที่คิดเพราะเขาใช้เวลาไตร่ตรองค่อนข้างมากก่อนที่จะทำ จึงทำได้ดี ซึ่งนั่นคือ การเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ตัวเอง

2. ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานไว้แต่พอประมาณเท่าที่เขาจะมีกำลังทำให้สำเร็จได้ ตลอดจนจำนวนอุปสรรคอันอาจเกิดขึ้นว่ามีเพียงใด เขาเป็นผู้ตระหนักรู้เองว่า หากตั้งเป้าหมายไว้ต่ำเกินไปก็จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้น้อยไป ไม่น่าจะเป็นที่พอใจนัก แต่หากตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไป เกินกำลังที่จะทำให้สำเร็จ ก็จะเป็นความล้มเหลวและเกิดความคับข้องใจขึ้นแทน ฉะนั้นเขาจึงชอบตั้งเป้าหมายไว้ขนาดกลางระหว่างความง่ายและความยาก เพื่อที่เขาจะทำให้เขาได้ประโยชน์ทั้งทางการใช้ความสามารถและการประสบความสำเร็จ

3. ชอบที่จะได้ความพึงพอใจจากสิ่งที่ตนเองทำ ผู้ประกอบธุรกิจย่อมพอใจกับจำนวนตัวเลขสูงในการขาย ราคาขาย การผลิต และกำไร ซึ่งตัวเขาจะรู้เองว่าทำได้ดีไม่น้อยเพียงใด เช่นเดียวกับพนักงานขายที่มักจะรู้ผลความสำเร็จของเขาวันต่อวัน แต่ก็มียานบางอย่างที่วัดได้ยากว่า ได้ผลสำเร็จดี - เลว เพียงใด เช่น อาชีพครู จะวัดว่าผู้เรียนได้อะไรจากผู้สอนไปบ้าง ก็กินเวลานาน การที่จะรู้ว่าผู้เรียนได้แนวคิดหรือทัศนคติใดติดตัวไป ก็ต้องติดตามวัดเอาจากผู้เรียนสำเร็จไปแล้ว และมีการตอบกลับให้รู้ด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างสุดแต่จะนำมาใช้เหมาะสม²⁴

สรุป ความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะบังเกิดผลอย่างสมบูรณ์ต้องปฏิบัติงานด้วยศรัทธา และแรงใจที่ดี ความต้องการความสำเร็จบุคคลทุกคนย่อมต้องการความสำเร็จในการกระทำ หรือต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน ความต้องการความสำเร็จจะต้องไม่คิดถึงแต่เป้าหมาย

²⁴ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พวงเพชร วัชรอยู่, แรงจูงใจในการทำงาน, อ่างแล้ว, หน้า56-57.

ความสำเร็จเท่านั้นแต่ยังต้องคิดถึงการเดินทางไปสู่เป้าหมายว่ามีอุปสรรคหรือสิ่งกีดขวางอะไรบ้างที่จะต้องเผชิญ

2.5 แนวคิดความรับผิดชอบ

หลักความรับผิดชอบหมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจน การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและเสียจากการกระทำของตนเองในระดับประเทศ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและใช้อำนาจโดย คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ มีความ รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ ธุรกิจเอกชนมีหน้าที่สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่นในระดับภาครัฐ คณะรัฐมนตรีจะเข้า บริหารราชการแผ่นดิน ต้องชี้แจงต่อรัฐสภาให้ชัดเจนว่าจะดำเนินการใดเพื่อบริหารราชการ แผ่นดินให้เป็นไปตามนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ต้องจัดทำรายงานแสดงผลการดำเนินงาน รวมทั้ง ปัญหาและอุปสรรคเสนอต่อรัฐสภาปีละหนึ่งครั้ง ฝ่ายการเมือง รับผิดชอบในเรื่องนโยบาย ส่วน ฝ่ายประจำรับผิดชอบในการดำเนินงานในระดับองค์กร มีการกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้ อำนาจรัฐใหม่ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ระดับล่าง²⁵

ความสำคัญของความรับผิดชอบในระบบธรรมาภิบาล การเกิดขึ้นและการคงอยู่ของระบบ ธรรมาภิบาลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเชื่อมั่นต่อผู้นำของรัฐบาล หรือผู้นำขององค์กรอย่างมั่นคงได้ ปัจจัยหลักอีกประการหนึ่งคือ “ความรับผิดชอบ” ของผู้นำที่จะแสดงออกมาให้สังคมรับรู้

ในระบบธรรมาภิบาลเป็นความรับผิดชอบที่ตรงกันคำว่า “Accountability” ความหมาย โดยทั่วไปของคำว่า “ความรับผิดชอบ” หมายถึงการยอมรับผลที่ดีหรือไม่ดีในกิจการที่ได้กระทำ ไป

ระบบธรรมาภิบาลต้องการคนผู้กล้ารับผิดชอบ ผู้นำที่ดีจะให้ผู้คนยอมรับตลอดไป ต้อง เป็นผู้นำที่มีความกล้าหาญต่อการกระทำของตน คือ เมื่อได้ “ตัดสินใจ” และได้กระทำการใด ๆ ใน ความรับผิดชอบของตนลงไป ผู้นำผู้นั้นพร้อมที่จะพินิจตนรับผลที่เกิดขึ้นไม่ว่าในทางดีหรือทางร้าย อย่างผู้กล้าหาญ

²⁵ วราภรณ์ พานโชติ, “หลักธรรมาภิบาล คืออะไร”, 06 พฤษภาคม 2551,

ประเภทของความรับผิดชอบ

ผู้นำของรัฐหรือของประเทศโดยทั่วไป เราอาจจำแนกกลุ่มประเภทของความรับผิดชอบออกได้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของชาติ
2. ความรับผิดชอบต่อการรักษาเสถียรภาพของรัฐบาล
3. ความรับผิดชอบต่อการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
4. ความรับผิดชอบต่อความสงบสุข และความเรียบร้อยอันดีของสังคม

ประเภทความรับผิดชอบอาจขยายวงลึกลงไปโดยชอบประเภทย่อยของหน้าที่ที่ต้องกระทำในแต่ละประเภท พร้อมข้อกำหนดแห่งความรับผิดชอบในแต่ละหน้าที่เหล่านั้นไว้ให้ชัดเจน โดยการประกาศเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในนโยบายและแผนงานของรัฐในเรื่องเหล่านี้ เช่น

1. การประกาศความรับผิดชอบด้านนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย และความรับผิดชอบที่ประกาศออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร นั้น เป็นความรับผิดชอบที่กล้าแสดงออกอย่างเปิดเผยที่มีส่วนสำคัญในการสร้างระบบธรรมาภิบาล ในสังคมนั้นให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายได้ นั่นคือการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดมีขึ้นทั่วทุกองค์การ หรือทุกพื้นที่ของประเทศ

2. การประกาศความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติที่ได้กระทำลงไป มาตรฐานความรับผิดชอบที่รัฐบาลโดยทั่วไปพึงกระทำก็คือ การรายงานผลการปฏิบัติให้ประชาชนรับทราบ โดยทั่วถึงกันอย่างเปิดเผยอย่างสุจริต โปร่งใส และจริงใจตามความเป็นจริงของผลการกระทำ การสร้างความเข้าใจถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน โดยอธิบายให้ทราบถึงบทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภารกิจที่สำคัญที่รัฐบาลจะต้องปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา²⁶

พล.ต.ต.ประเสริฐ เกสรมาลา ได้อธิบายถึงความรับผิดชอบในแง่ของความสัมฤทธิ์ผลขององค์การหมายถึง “ความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ส่วนในความสัมพันธ์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้นหมายถึง “อำนาจจิตชนิดหนึ่งในจิตใจของบุคคลซึ่งสามารถควบคุมความประพฤติของตนเองได้” ฉะนั้นความรับผิดชอบ จึงสรุปได้ว่าหมายถึง “อำนาจชนิดหนึ่งในจิตใจของบุคคล ซึ่งสามารถควบคุมความประพฤติของตนเองได้ ไม่ว่าจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการใด” ในการปฏิบัติงานหน้าที่ใด ๆ ก็ตาม ทุกคนต้องมี

²⁶ เจริญ เกษภูววัลย์, การวางมาตรฐานธรรมาภิบาล, (นนทบุรี : บริษัท พอดี จำกัด, 2550), หน้า 155-157.

ความรับผิดชอบ หากขาดความรับผิดชอบเสียแล้ว ย่อมเปรียบเสมือนเรือที่ขาดหางเสือ การทำงานก็จะไร้จุดหมายปลายทาง ไม่มีเป้าหมาย ไม่มีกำหนดเวลา และไม่บรรลุผลสำเร็จ²⁷

สรุป หลักความรับผิดชอบหมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ความสำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหาของบ้านเมือง เจ้าหน้าที่ของรัฐก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ การปฏิบัติงานหน้าที่ใด ๆ ทุกคนต้องมีความรับผิดชอบต่อหากขาดความรับผิดชอบเสียแล้ว การทำงานก็จะไร้จุดหมายไม่บรรลุผลสำเร็จ

2.6 แนวคิดความก้าวหน้า

ภาษาอังกฤษของคำว่า "ความก้าวหน้า" คือ Progress ซึ่งมีรากศัพท์ลาตินว่า Pro-Gressus ซึ่งหมายถึงการก้าวไปข้างหน้า แต่อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้ทิศทางของเรามุ่งไปข้างหน้ามากกว่าจะถอยหลังหรือตกข้างทางไป แล้วเราจะรู้ได้อย่างไรว่า เรากำลังมุ่งไปยังทิศใดกันแน่ ตามอุปมาอุปไมยนี้ มันก็จะเป็นประโยชน์ถ้าเราจะวัดความก้าวหน้าโดยเทียบกับจุดที่ซึ่งเรากำลังมุ่งหน้าไปหรือเป้าหมายนั่นเอง ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและสังคมที่ช่วยให้เราเข้าใจเป้าหมายยิ่งขึ้น สะท้อนว่าเรากำลังก้าวหน้าต่อไป ความก้าวหน้าที่ไม่ได้นำเราเข้าไปใกล้กับเป้าหมายย่อมไม่อาจเรียกได้ว่าเป็นความก้าวหน้า และยิ่งถ้ามันทำให้การเข้าถึงเป้าหมายยากยิ่งขึ้น มันก็เป็นแค่การก้าวถอยหลัง ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าต่อองค์กรมากที่สุด (Human Resources is the Organization's Greatest Asset) และยิ่งในปัจจุบันการดำเนินธุรกิจต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังต้องประสบกับภาวะความผันผวนของเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระดับโลก สิ่งนี้ทำให้องค์กรต่างๆ มีความตระหนักยิ่งขึ้นว่าหากองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถมากเพียงใดก็จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์กร แต่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรล้วนต้องการความก้าวหน้าในการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อจะได้มีโอกาสเจริญเติบโตในอาชีพการงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการวางระบบพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) อย่างจริงจังเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่มขององค์กร

²⁷ จิตลดา พัดเย็น, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ”, อ้างแล้ว, หน้า 47.

โดยเฉพาะการบริหารพนักงานกลุ่มที่มีความสามารถ (Talent Management) ซึ่งถือเป็นกลุ่มที่สามารถสร้างคุณค่าสูง (High Value Creation) ให้กับองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต²⁸

การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ ให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นมาตรฐานเดียวกับที่ ก.พ. กำหนด สำหรับโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ให้เป็นตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยคำนึงถึงมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องดังกล่าว²⁹

พล.ต.ประเสริฐ เกสรมาลา ให้ความเห็นไว้ว่า ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และคงไม่มีใครปฏิเสธ トラบใดที่คนเรายังมีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สว่างไปด้วยกำลังใจดีเสมอ แต่ถ้าทราบใดผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้า เขาย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน ซึ่งเป็นผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ³⁰

สรุป ความก้าวหน้าหมายถึง การก้าวไปข้างหน้า ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรล้วนต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการได้มนุษย์ทุกคนย่อมจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทุ่มเทให้กับการทำงาน รวมถึงพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อจะได้มีโอกาสเจริญเติบโตในอาชีพการงาน

²⁸ พิภพ อุคมอิทธิพงษ์, “มีบางสิ่งขาดไป ในความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี”, 2 สิงหาคม 2547,

<<http://www.midnightuniv.org/midnight2545/document9787.html>> (2 July 2008).

²⁹ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, “มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น”, 2 กรกฎาคม 2544

<http://www.local.moi.go.th/main_low.html> (6 May 2008)

³⁰ จิตลดา พัดเย็น, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ”, อ่างแล้ว, หน้า 48.

2.7 แนวคิดการปกครองบังคับบัญชา

อูทัย หิรัญโต กล่าวว่า ในวงการบริหารไม่ว่าจะเป็นราชการหรือธุรกิจ ต้องมีบุคคลอยู่คนหนึ่งซึ่งในวงราชการเรียกว่า “ผู้บังคับบัญชา” มีหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบการบริหารงานทั้งปวง ในหน่วยงานนั้นเรามีผู้บังคับบัญชาก็เพื่อก่อให้เกิดจุดร่วมงาน เพื่อให้เกิดผลในทางสมรรถภาพและความรับผิดชอบในองค์การ จะทำอย่างไร ให้ผู้ร่วมงาน ร่วมมือกันทำงาน โดยความเต็มใจ

วัฒนา สุตรสุวรรณ ได้กล่าวว่า ผู้ที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาของคนจะต้องมีลักษณะบุคลิกสัมพันธ์ เพื่อประโยชน์แก่การปกครองบังคับบัญชาและนำมาซึ่งความร่วมมือ

อรุณ รักธรรม กล่าวไว้ว่า หัวหน้าจะอยู่ได้นานก็เพราะผู้ร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือ ถ้าเขารักเราเขาจะเต็มใจอุทิศเวลาให้เรา อย่่างไรก็ตามความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา นับว่ามีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

เสนาะ ดิยาว์ ได้กล่าวไว้ว่า หัวหน้างานที่ชอบนำหน้าในเวลาปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องการรบ ถ้าหากหัวหน้าออกหน้าจะทำให้ลูกน้องทำการรบอย่างกล้าหาญ นั่นก็เพราะมีกำลังใจที่ได้เห็นความเป็นผู้นำของหัวหน้า ในกรปฏิบัติงานก็เช่นเดียวกัน การใช้อำนาจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะของความเป็นผู้นำจะส่งเสริมให้เกิดทำทีในทางที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คุณสมบัติของหัวหน้าเป็นเหตุที่บันดาลให้แรงจูงใจเปลี่ยนแปลงได้ทั้งในทางดีและไม่ดี³¹

การพัฒนาบุคคล ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยจัดทำกรประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานให้

³¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 49.

คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติ ความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและ จริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย³²

สรุป ในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นราชการหรือธุรกิจเอกชนจะต้องมีบุคคลอยู่คนหนึ่งในวงราชการเรียกว่า ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่เป็นหัวหน้ารับผิดชอบบริหารงานทั้งหมดในหน่วยงาน ผู้ที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาของคนจะต้องมีหลักมนุษยสัมพันธ์เพื่อประโยชน์แก่การปกครองบังคับบัญชาและก่อให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กร

2.8 แนวคิดเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ปรัชชัย เปี่ยมสมบูรณ์ กล่าวว่า เงินเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคม ไม่ว่าจะในด้านความสะดวกสบายในการดำรงชีพ ความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนในด้านสถานภาพในสังคมของบุคคล เงินเดือนนอกจากจะเป็นค่าตอบแทนสำหรับบุคคลที่เข้ามาใช้ชีวิตราชการแล้ว เงินเดือนยังเป็นสิ่งจูงใจสร้างกำลังขวัญของข้าราชการให้มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Joseph B. Kingsbury ที่ว่า “อัตราเงินเดือนยังกระทบกระเทือนต่อกำลังใจของข้าราชการ และคุณภาพของการปฏิบัติงานด้วย ไม่มีใครสามารถจะทำงานได้อย่างดีที่สุดในเมื่อเขาได้รับความลำบากใจ และวิตกกังวลเกี่ยวกับฐานะการเงินของเขา

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน”

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า ประโยชน์เกื้อกูลคือ ประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้รับ นอกเหนือไปจากเงินเดือนที่อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้ เช่น การอนุญาตให้ลาไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุดเนื่องด้วยเจ็บป่วย โดยได้รับเงินเดือนเต็ม การได้รับโบนัส บำเหน็จบำนาญ เงินสงเคราะห์อื่น ๆ เช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหะนะเดินทาง และค่าล่วงเวลา ฯลฯ

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า ในการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ องค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ที่ยึดถือแนวการบริหารงานแผนใหม่มักนิยมใช้นโยบายจัดประโยชน์เกื้อกูลในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ การได้รับประโยชน์เกื้อกูลของคนงานจะช่วยให้คนงานมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น

³² คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, “มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น”, 2 กรกฎาคม 2544,

<http://www.local.moi.go.th/main_low.html> (6 May 2008)

ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ควรจัดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้ จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะ ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นสนับสนุนให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้มีโอกาส เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานด้วย³⁴

สรุป ปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคมไม่ว่าจะเป็นด้านความ สะดวกสบายในการดำรงชีพ ความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนในด้านสถานภาพในสังคมของทุกคน เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนแล้วยังเป็นสิ่งจูงใจที่สร้างขวัญและกำลังใจให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่าง เต็มที่ นอกเหนือจากเงินเดือนแล้วยังมีประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติ หน้าที่ต่าง ๆ ด้วย

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จาร์วัตร กลิ่นอยู่ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรม การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความพอใจในผลตอบแทน ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ไม่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การ บริหารส่วนตำบล³⁵

จิตลดา พัดเย็น ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจ คนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กองตรวจคนเข้าเมือง 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

³⁴คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, “มาตรฐานกลางการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น”, 2 กรกฎาคม 2544,

<http://www.local.moi.go.th/main_low.html> (6 May 2008)

³⁵จาร์วัตร กลิ่นอยู่, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร บริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2550, 97 หน้า.

ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน³⁶

บุญเลิศ เกื่อนยีนยงค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า “กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญมากต่อปัจจัยจูงใจ รวม 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สำหรับระดับความพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ระดับความพอใจมากในปัจจัยจูงใจรวม 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพ และด้านความสำเร็จในการทำงาน และมีความพอใจในระดับปานกลางอีก 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เงินเดือน อายุการปฏิบัติงาน และ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน”³⁷

พรณทิพย์ กาลธียนันท์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. จำแนกตามเพศ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบทั้งหมด อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

³⁶ จิตลดา พัดเย็น, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ทำอากาศยานกรุงเทพ”, อ้างแล้ว, หน้า 4.

³⁷ บุญเลิศ เกื่อนยีนยงค์, “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2544, 88 หน้า.

3. จำแนกตามตำแหน่งของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบทั้งหมด อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นผู้บริหารมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน³⁸

พรสวรรค์ ชุมพลกุล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาราวินาลัย โดยวัดระดับสิ่งจูงใจในการทำงานของครู ได้แก่ สวัสดิการในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ³⁹

พนตร ศรีประทุม ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทราชาปอร์ชเลน จำกัด ผลการศึกษามีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-35 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/มัธยมศึกษาตอนปลาย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนครั้งหนึ่งมีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และอีกครึ่งหนึ่งมีรายได้สูงกว่า 5,000 บาท มีสถานภาพสมรส และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1ปี-5 ปี เป็นส่วนใหญ่
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับคะแนนจากมากไปน้อย ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้น ความพยายามริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความต้องการอยู่ในหน่วยงานและความเสถียร

³⁸พรณทพิชัย กาลธียนันท์, “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2543, 121หน้า.

³⁹พรสวรรค์ ชุมพลกุล, “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาราวินาลัย”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2543, 102 หน้า.

3. บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์ พบว่า การศึกษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่วน เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน⁴⁰

ส.ค.อ.วันชัย มีชานาญ จากการวิจัยเรื่อง บัณฑิตจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความสำคัญของบัณฑิตจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า มีบัณฑิตจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับการทำงาน และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับรายจ่ายประจำเดือน มีเกณฑ์เฉลี่ยรวม 3.05 อยู่ในระดับปานกลางรายได้และสวัสดิการจึงเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า มีบัณฑิตจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ตำรวจเป็นงานราชการที่มั่นคงมีสวัสดิการเหมาะสม หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้ตามศักยภาพ และภาระงานที่ท่านทำสามารถส่งผลให้ท่านเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้เกณฑ์เฉลี่ยรวม 2.79 อยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ พบว่ามีบัณฑิตจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติและน่าภาคภูมิใจ มีเกณฑ์เฉลี่ย 4.35 นอกจากนั้นมีเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อคือท่านพอใจที่จะทำหน้าที่อยู่ในหน่วยงานนี้ และอาชีพตำรวจสามารถทำให้ท่านอยู่ได้แบบเศรษฐกิจพอเพียงตลอดชีวิต มีเกณฑ์เฉลี่ย 3.91 อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง

4. ด้านนโยบายหน่วยงานพบว่ามีบัณฑิตจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเกณฑ์เฉลี่ยรวม 3.04 อยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่ามีบัณฑิตจูงใจที่อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ข้อ คือ เวลาท่านมีงานตามประเพณี เช่น แต่งงาน ขึ้นบ้านใหม่ ฯลฯ ผู้บังคับบัญชาไปงานตามคำเชิญของท่าน มีบัณฑิตจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด มีบัณฑิตจูงใจที่อยู่ในระดับต่ำจำนวน 1 ข้อ คือผู้บังคับบัญชาของท่านมีการเชิญท่านไปรับประทานอาหารในรอบเดือน มีเกณฑ์เฉลี่ยโดยรวม 2.91 อยู่ในระดับปานกลางและ บัณฑิตจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอแม่

⁴⁰พเนตร ศรีประทุม, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราชปออร์ชเลน จำกัด”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2550, 82 หน้า.

ออน จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและค่านโยบาย
หน่วยงาน อยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพและด้านความสัมพันธ์
กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยระดับมาก⁴¹

2.10 สรุปกรอบแนวคิด

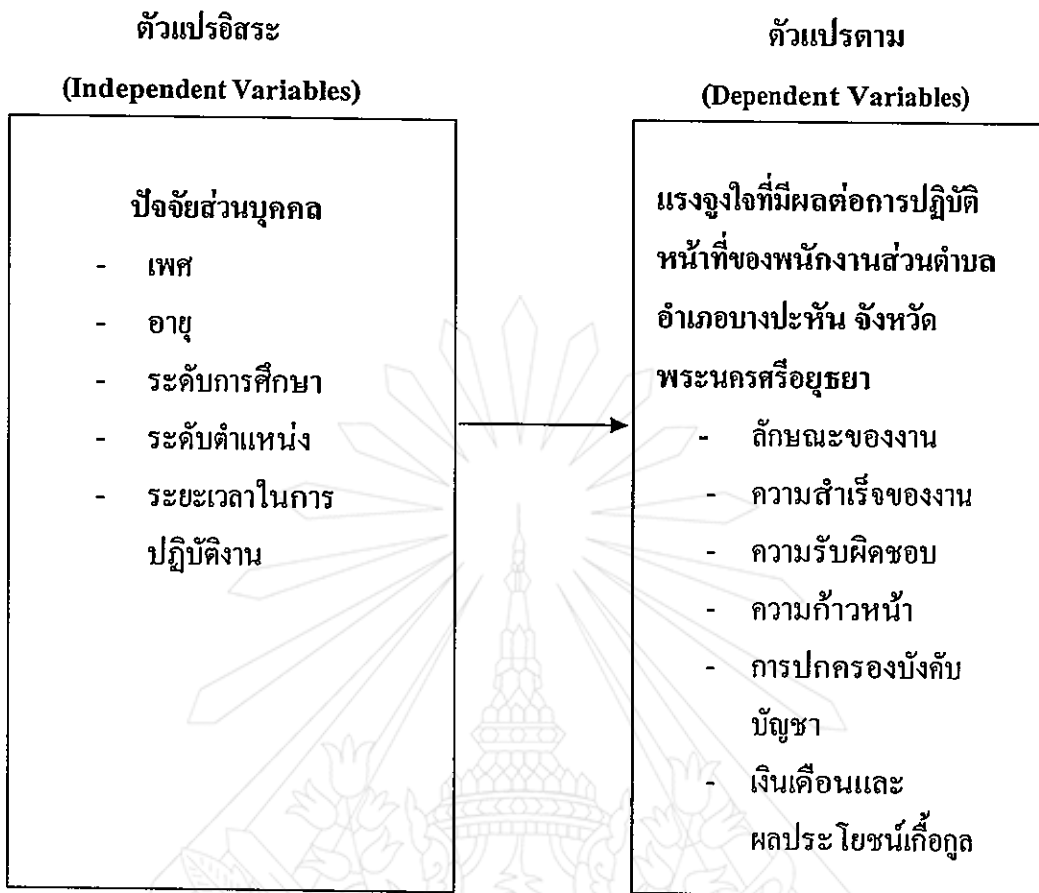
ตัวแปรในการวิจัย

จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยสนใจ
คัดเลือกตัวแปรอิสระที่น่าศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ
พนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับแรงจูงใจที่มีผลต่อการ
ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาตัวแปรอิสระ 5 องค์ประกอบและตัวแปร
ตาม 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง
และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน
ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการปกครองบังคับบัญชา
และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว

⁴¹ส.ต.อ.วันชัย มีชำนานูญ , “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่
ตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่”, สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหา
บัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2550, 85 หน้า.



แผนภูมิที่ 2.5 แสดงปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามโดยการค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบในการวิจัยโดยมีวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 10 แห่ง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 107 คน ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลของประชากรทั้งหมด

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 107 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดการสุ่มอย่างเฉพาะเจาะจง จาก 10 แห่ง สำหรับรายละเอียดประชากรปรากฏดัง ตารางที่ 3.1

3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสุ่มจากประชากรจริง ดังนั้นเพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลประชากรจริงทั้งหมด จึงถือเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลำดับที่	พนักงานส่วนตำบล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	องค์การบริหารส่วนตำบลบางเดื่อ	12	12
2	องค์การบริหารส่วนตำบลหันสัง	8	8
3	องค์การบริหารส่วนตำบลบางปะหัน	12	12
4	องค์การบริหารส่วนตำบลพุกทะเล	10	10
5	องค์การบริหารส่วนตำบลตานิม	12	12
6	องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชง	10	10
7	องค์การบริหารส่วนตำบลทับน้ำ	10	10
8	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขล้อ	11	11
9	องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สามต้น	12	12
10	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลี	10	10
	รวมทั้งสิ้น	107	107

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งโครงสร้างแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแสดงความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะมีคำถามที่ใช้วัดอยู่ 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธี

ของ ลิเคิร์ต (Likert' Scales) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง โดยยึดหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คำถามเชิงนิมิต (Positive Questions)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน

คำถามเชิงนิเสธ (Negative Questions)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์การให้คะแนน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ
พนักงานส่วนตำบล ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแบ่งเป็น 3 ระดับดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.33	หมายถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ระดับต่ำ
คะแนน 2.34 – 3.67	หมายถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ระดับปานกลาง
คะแนน 3.68 – 5.00	หมายถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ระดับสูง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และ
ข้อเสนอแนะ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สำหรับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการดังนี้

3.4.1. วิจัยค้นคว้า แนวทางตามที่ได้วิจัยจากแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับ
แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล

3.4.2. สร้างเครื่องมือตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานในการวิจัยที่กำหนดไว้

3.4.3. นำเครื่องมือที่แก้ไขไปทดลองใช้กับพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง
จำนวน 30 ชุด ซึ่งมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเป็นพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่ใกล้เคียง

คือพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มา ทดสอบค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเพื่อหาค่า Reliability ได้ค่า Alpha เท่ากับ 0.756 และ ปรับปรุงเครื่องมือเพื่อใช้เป็นฉบับที่ใช้จริงต่อไป

3.4.4. นำเครื่องมือที่ได้ไป ให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแก้ไขอีกครั้งหนึ่งเพื่อตรวจสอบความชัดเจน ความถูกต้องของการใช้ภาษาและความเที่ยงตรง (Validity) โดยปรับข้อความใหม่ทั้งหมดก่อนนำไปใช้จริง

3.4.5. จัดทำเครื่องมือการลงรหัส เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้วจากนั้นจึงติดต่อขอความร่วมมือกับทางองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างเป็นทางการ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานส่วนตำบล จำนวน 10 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 107 คน ในเขตอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการเก็บข้อมูลในเดือน กรกฎาคม 2551 ถึง สิงหาคม 2551 โดยผู้วิจัยอธิบายและควบคุมการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อพร้อมที่จะนำไปวิเคราะห์ และเมื่อข้อมูลมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ดังนี้

นำแบบสอบถามที่ได้รับการลงรหัส (Code Book) และตรวจสอบแล้วไปดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. บันทึกรหัสลงในแบบสอบถาม
3. บันทึกรหัสแบบสอบถามลงในเครื่องประมวลผล (Computer)
4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่บันทึกในเครื่องประมวลผล (Computer)
5. ประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
6. ประมวลคำถามปลายเปิด
7. วิเคราะห์ข้อมูลและตีความเพื่อนำไปเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.7.1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างนำเสนอโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สถิติที่ทดสอบ (t – test) ในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มี 2 กลุ่ม และในการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-way Analysis of Variance)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการประเมินผลว่าพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด และแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ นั้นสัมพันธ์กับปัจจัยใดบ้าง ปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คือ พนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 107 คน เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสนองตอบตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในลักษณะคำอธิบายประกอบตารางตามลำดับ ดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

4.4 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะ และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการวิจัยถึงลักษณะทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล โดยทำการวิจัยในด้านข้อมูลพื้นฐาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ในการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 107 คน เป็นพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยวิเคราะห์จำแนกกลุ่มประชาชนตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน จากการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	36	33.60
หญิง	71	66.40
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 และ เพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	44	41.10
31-40 ปี	49	45.80
41-50 ปี	14	13.10
51 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี อายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 อายุระหว่าง 41- 50 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมปลาย / ปวช.	10	9.30
อนุปริญญา / ปวส.	17	15.9
ปริญญาตรี	78	72.9
ปริญญาโท	2	1.9
อื่น ๆ	0	0
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 ระดับมัธยมปลาย / ปวช. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 และระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 1-3	79	73.80
ระดับ 4-6	23	21.50
ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	5	4.70
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี ระดับตำแหน่งงาน ระดับ 1-3 จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 รองลงมา คือ ระดับ 4-6 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	70	65.40
6-10 ปี	15	14.00
10 ปี ขึ้นไป	22	20.60
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 รองลงมาคือ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตามลำดับ



4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านลักษณะงาน

ลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.84	0.91	สูง
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง ถูกร้องเรียน ถูกเขียนรายงานชี้แจง หรือถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยได้ง่ายกว่าการปฏิบัติงานในส่วนอื่น	3.81	1.12	สูง
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบ และรวดเร็ว จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายและน่าสนใจดี	4.10	0.69	สูง
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ โดยไม่มี ใครงมาบังคับหรือใช้อิทธิพลให้ท่านต้องทำงานตามใจผู้อื่น โดยไม่ถูกต้อง	3.23	1.16	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่เป็นงานประเภทปิดทองหลังพระ	3.52	1.09	ปานกลาง
รวม	3.70	0.57	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่ารายละเอียดของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลักษณะงาน โดยเรียงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล จากมากไปน้อย คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบและรวดเร็ว จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายและน่าสนใจดี ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่ง ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง ถูกร้องเรียน ถูกเขียนรายงานชี้แจง หรือถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยได้ง่ายกว่าการปฏิบัติงานในส่วนอื่น ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่เป็นงานประเภทปิดทองหลังพระ และท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ โดยไม่มีใครงมาบังคับหรือใช้อิทธิพลให้ท่านต้องทำงานตามใจผู้อื่น โดยไม่ถูกต้อง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน
ตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. ท่านมีความพึงพอใจในความสำเร็จที่ได้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้	4.07	0.80	สูง
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.38	1.06	ปานกลาง
8. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านไม่เคยได้รับความสนใจและนำไปปฏิบัติ	3.09	1.03	ปานกลาง
9. ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	4.08	0.79	สูง
10. ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจและทันต่อเหตุการณ์เสมอ	3.83	0.72	สูง
รวม	3.69	0.56	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่ารายละเอียดของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ความสำเร็จของงาน โดยเรียงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลจากมากไปน้อยคือ ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ท่านมีความพึงพอใจในความสำเร็จที่ได้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจและทันต่อเหตุการณ์เสมอ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านไม่เคยได้รับความสนใจและนำไปปฏิบัติ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.93	0.81	สูง
12. ท่านมักจะได้รับคำตำหนิหรือร้องเรียนว่า ปฏิบัติงานล่าช้า ผิดพลาดบ่อย	2.73	1.02	ปานกลาง
13. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา	4.06	0.64	สูง
14. ท่านมีส่วนได้รับผิดชอบงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่	3.97	0.72	สูง
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะลงมาร่วมมือหรือร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหากับท่านด้วย	3.67	1.07	ปานกลาง
รวม	3.67	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า รายละเอียดของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ความรับผิดชอบ โดยเรียงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลจากมากไปน้อยคือท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา ท่านมีส่วนได้รับผิดชอบงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะลงมาร่วมมือหรือร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหากับท่านด้วย และท่านมักจะได้รับคำตำหนิหรือร้องเรียนว่า ปฏิบัติงานล่าช้า ผิดพลาดบ่อย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	แปลผล
16. หน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้า เช่น เปิดโอกาสให้ท่านเข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ	4.02	0.97	สูง
17. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานส่วนตำบล	3.53	1.00	ปานกลาง
18. ถ้าท่านสามารถขอย้ายได้ ท่านจะย้ายไปอยู่ที่อื่นทันที เพราะ โอกาสก้าวหน้ามีน้อย	3.43	1.06	ปานกลาง
19. งานในหน้าที่ของท่านที่ทำอยู่ในขณะนี้มีโอกาสทำให้มีผลงานเด่นที่จะนำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ	3.60	0.82	ปานกลาง
20. ท่านคิดว่างานในตำแหน่งของท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าไปถึงระดับที่ท่านคาดหวังไว้	3.59	0.90	ปานกลาง
รวม	3.63	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่ารายละเอียดของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ความก้าวหน้าโดยเรียงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลจากมากไปน้อยคือ หน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้า เช่น เปิดโอกาสให้ท่านเข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ งานในหน้าที่ของท่านที่ทำอยู่ในขณะนี้มีโอกาสทำให้มีผลงานเด่นที่จะนำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ท่านคิดว่างานในตำแหน่งของท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าไปถึงระดับที่ท่านคาดหวังไว้ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานส่วนตำบล และถ้าท่านสามารถขอย้ายได้ ท่านจะย้ายไปอยู่ที่อื่นทันที เพราะ โอกาสก้าวหน้ามีน้อย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน
ส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการปกครองบังคับ
บัญชา

การปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
21. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน เวลา มีปัญหาในการทำงานหรือส่วนตัว	3.67	1.08	ปานกลาง
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจ	3.79	0.99	สูง
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบงานที่มอบหมายให้ท่านปฏิบัติ	3.72	1.08	สูง
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยเข้าใจในปัญหา ที่ท่านประสบอยู่เพราะไม่ได้ร่วมทำงาน	3.35	1.10	ปานกลาง
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญ กับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เสมอภาคกัน	3.34	1.05	ปานกลาง
รวม	3.57	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่ารายละเอียดของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน
ส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การปกครองบังคับบัญชา โดยเรียงปัจจัยที่
ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลจากมากไปน้อยคือ
ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความ
คุ้มครองและรับผิดชอบงานที่มอบหมายให้ท่านปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน
เวลามีปัญหาในการทำงานหรือส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยเข้าใจในปัญหาที่ท่าน
ประสบอยู่เพราะไม่ได้ร่วมทำงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา
ไม่เสมอภาคกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
26. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงาน	3.33	1.05	ปานกลาง
27. ท่านคิดว่าเงินค่าทำการล่วงเวลาที่ อบต. จัดสรร ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.43	1.06	ปานกลาง
28. อบต. ได้ให้สวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าตอบแทนอื่นๆอย่างเพียงพอ	3.68	1.07	สูง
29. ขั้นตอนในการเบิกค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ใช้เวลานาน	3.13	1.16	ปานกลาง
30. ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การลาป่วย ลากิจ หรือลาพักผ่อน	3.89	1.03	สูง
รวม	3.49	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า รายละเอียดของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยเรียง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลจากมากไปน้อยคือ ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานเช่น การลาป่วย ลากิจ หรือลาพักผ่อน อบต. ได้ให้ สวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลค่าเช่าบ้าน ค่าตอบแทนอื่นๆอย่างเพียงพอ ท่านคิดว่าเงินค่า ทำการล่วงเวลาที่ อบต. จัดสรร ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงาน ขั้นตอนในการเบิกค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่างๆ ใช้เวลานาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่
ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทุก
ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานส่วนตำบล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ลักษณะงาน	3.70	0.57	สูง
ความสำเร็จของงาน	3.69	0.56	สูง
ความรับผิดชอบ	3.67	0.45	ปานกลาง
ความก้าวหน้า	3.63	0.58	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชา	3.57	0.57	ปานกลาง
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.49	0.70	ปานกลาง
รวม	3.62	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่ารายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติ
หน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบล ลักษณะงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาเป็นความสำเร็จของงาน ความ
รับผิดชอบ ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
ตามลำดับ

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 1-5 จะเป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลพื้นฐานกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้ t-test และ (Analysis of Variance : ANOVA) สามารถสรุปการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

สมมติฐาน 1 เพศต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ โดยรวมทุกด้าน

เพศ	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรวมทุกด้าน				
	N	\bar{X}	S.D	t-test	Sig
ชาย	36	3.81	0.58	3.252	0.274
หญิง	71	3.53	0.56		
รวม	107	3.67	0.57		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เพศต่างกันมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1

ตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ ในด้านลักษณะงาน

เพศ	ลักษณะงาน			
	\bar{X}	S.D	t-test	Sig.
ชาย	3.90	0.52	2.638	0.639
หญิง	3.60	0.56		
รวม	3.75	0.54		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีต่อลักษณะงาน พบว่า เพศต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ ในด้านความสำเร็จของงาน

เพศ	ความสำเร็จของงาน			
	\bar{X}	S.D	t-test	Sig.
ชาย	3.92	0.50	3.169	0.778
หญิง	3.57	0.55		
รวม	3.75	0.53		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหันจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีต่อความสำเร็จของงาน พบว่า เพศต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อความสำเร็จของงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน ข้อที่ 1

ตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ ในด้านความรับผิดชอบ

เพศ	ความรับผิดชอบ			
	\bar{X}	S.D	t-test	Sig.
ชาย	3.78	0.50	1.775	0.064
หญิง	3.62	0.41		
รวม	3.70	0.46		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหันจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีต่อ ความรับผิดชอบ พบว่า เพศต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน ข้อที่ 1

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ ในด้านความก้าวหน้า

เพศ	ความก้าวหน้า			
	\bar{X}	S.D	t-test	Sig.
ชาย	3.87	0.57	3.129	0.941
หญิง	3.51	0.56		
รวม	3.69	0.57		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหันจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีต่อความก้าวหน้า พบว่า เพศต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1

ตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ ในด้านการปกครองบังคับบัญชา

เพศ	การปกครองบังคับบัญชา			
	\bar{X}	S.D	t-test	Sig.
ชาย	3.67	0.61	1.199	0.228.....
หญิง	3.53	0.55		
รวม	3.60	0.58		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เพศต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามเพศ ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เพศ	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล			
	\bar{X}	S.D	t-test	Sig.
ชาย	3.73	0.73	2.575	0.898
หญิง	3.67	0.67		
รวม	3.70	0.70		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า เพศต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน ข้อที่ 1

สมมติฐาน 2 อายุ ต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามอายุ โดยรวมทุกด้าน

อายุ	แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรวมทุกด้าน				
	N	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ต่ำกว่า 30 ปี	44	3.64	0.46	1.379	0.256
31 – 40 ปี	49	3.57	0.41		
41 – 50 ปี	14	3.79	0.47		
รวม	107	3.62	0.44		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า อายุต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามอายุ ในด้านลักษณะงาน

อายุ	ลักษณะงาน			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ต่ำกว่า 30 ปี	3.62	0.62	0.779	0.453
31 – 40 ปี	3.77	0.50		
41 – 50 ปี	3.71	0.62		
รวม	3.70	0.57		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า อายุต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

ตารางที่ 4.22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนก ตามอายุ ในด้านความสำเร็จ

อายุ	ความสำเร็จของงาน			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ต่ำกว่า 30 ปี	3.67	0.54	0.987	0.376
31 – 40 ปี	3.65	0.56		
41 – 50 ปี	3.89	0.60		
รวม	3.69	0.56		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า อายุต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อความสำเร็จของงาน ไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนก ตามอายุ ในด้านความรับผิดชอบ

อายุ	ความรับผิดชอบ			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ต่ำกว่า 30 ปี	3.73	0.50	1.989	0.142
31-40 ปี	3.58	0.39		
41-50 ปี	3.79	0.43		
รวม	3.67	0.45		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า อายุต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนก ตามอายุ ในด้านความก้าวหน้า

อายุ	ความก้าวหน้า			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ต่ำกว่า 30 ปี	3.63	0.60	0.595	0.553
31-40 ปี	3.59	0.58		
41-50 ปี	3.79	0.56		
รวม	3.63	0.58		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า อายุต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

ตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามอายุ ในด้านการปกครองบังคับบัญชา

อายุ	การปกครองบังคับบัญชา			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ต่ำกว่า 30 ปี	3.64	0.53	1.494	0.229
31 – 40 ปี	3.47	0.61		
41 – 50 ปี	3.71	0.54		
รวม	3.57	0.57		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า อายุต่างกัน แรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

ตารางที่ 4.26 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามอายุ ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

อายุ	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ต่ำกว่า 30 ปี	3.51	0.71	2.715	0.071
31 – 40 ปี	3.36	0.70		
41 – 50 ปี	3.86	0.64		
รวม	3.49	0.71		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า อายุต่างกัน แรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐาน 3 ระดับการศึกษาต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมทุกด้าน

ระดับการศึกษา	แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานรวมทุกด้าน				
	N	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
มัธยมปลาย / ปวช.	10	3.69	0.41	0.277	0.842
อนุปริญญา / ปวส.	17	3.60	0.45		
ปริญญาตรี	78	3.62	0.44		
ปริญญาโท	2	3.85	0.21		
อื่น ๆ	0	0	0		
รวม	107	3.63	0.44		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานสมมติฐานข้อที่ 3

ตารางที่ 4.28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านลักษณะงาน

ระดับการศึกษา	ลักษณะงาน			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
มัธยมปลาย / ปวช.	3.50	0.59	0.799	0.497
อนุปริญญา / ปวส.	3.66	0.49		
ปริญญาตรี	3.74	0.58		
ปริญญาโท	3.40	0.57		
รวม	3.70	0.57		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อลักษณะงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธ สมมติฐานข้อที่ 3

ตารางที่ 4.29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านความสำเร็จของงาน

ระดับการศึกษา	ความสำเร็จของงาน			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
มัธยมปลาย / ปวช.	3.64	0.74	0.821	0.485
อนุปริญญา / ปวส.	3.68	0.36		
ปริญญาตรี	3.68	0.57		
ปริญญาโท	4.30	0.42		
รวม	3.69	0.56		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธ สมมติฐานข้อที่ 3

ตารางที่ 4.30 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านความรับผิดชอบ

ระดับการศึกษา	ความรับผิดชอบ			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
มัธยมปลาย / ปวช.	3.70	0.42	0.340	0.796
อนุปริญญา / ปวส.	3.58	0.45		
ปริญญาตรี	3.68	0.46		
ปริญญาโท	3.80	0.28		
รวม	3.67	0.45		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อความรับผิดชอบไม่แตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธ สมมติฐานข้อที่ 3

ตารางที่ 4.31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านความก้าวหน้า

ระดับการศึกษา	ความก้าวหน้า			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
มัธยมปลาย / ปวช.	3.80	0.44	0.696	0.557
อนุปริญญา / ปวส.	3.68	0.64		
ปริญญาตรี	3.59	0.59		
ปริญญาโท	4.00	0.00		
รวม	3.63	0.58		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อความก้าวหน้า ไม่แตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3

ตารางที่ 4.32 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านการปกครองบังคับบัญชา

ระดับการศึกษา	การปกครองบังคับบัญชา			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
มัธยมปลาย / ปวช.	3.86	0.46	1.086	0.359
อนุปริญญา / ปวส.	3.46	0.69		
ปริญญาตรี	3.56	0.56		
ปริญญาโท	3.50	0.14		
รวม	3.57	0.57		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3

ตารางที่ 4.33 แสดงการทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ระดับการศึกษา	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
มัธยมปลาย / ปวช.	3.66	0.65	0.796	0.499
อนุปริญญา / ปวส.	3.52	0.78		
ปริญญาตรี	3.44	0.71		
ปริญญาโท	4.10	0.14		
รวม	3.49	0.71		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่แตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐาน 4 ระดับ ตำแหน่งต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน
ตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง
โดยรวมทุกด้าน

ระดับตำแหน่ง	แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานรวมทุกด้าน				
	N	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ระดับ 1-3	79	3.56	0.40	4.040	0.020*
ระดับ 4-6	23	3.85	0.43		
ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	5	3.67	0.72		
รวม	107	3.62	0.44		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ตำแหน่งต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน
ส่วนตำบล อำเภอบางปะหันจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05
ซึ่งเป็นการยอมรับ สมมติฐานข้อที่ 4

ตารางที่ 4.35 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน
ตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ใน
ด้านลักษณะงาน

ระดับตำแหน่ง	ลักษณะงาน			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ระดับ 1-3	3.62	0.54	3.142	0.047*
ระดับ 4-6	3.92	0.58		
ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	3.96	0.68		
รวม	3.70	0.57		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ตำแหน่งต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน
ส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีต่อลักษณะงาน พบว่า ระดับตำแหน่ง

ต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อลักษณะงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นการยอมรับ สมมติฐานข้อที่ 4

ตารางที่ 4.36 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ใน ด้านความสำเร็จของงาน

ระดับตำแหน่ง	ความสำเร็จของงาน			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ระดับ 1-3	3.60	0.54	4.839	0.010*
ระดับ 4-6	4.00	0.48		
ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	3.68	0.77		
รวม	3.69	0.56		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ตำแหน่งต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบล อำเภอบางปะหันจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีต่อความสำเร็จ พบว่า ระดับตำแหน่ง ต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อความสำเร็จ แตกต่าง ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อที่ 4

ตารางที่ 4.37 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ใน ด้านความรับผิดชอบ

ระดับตำแหน่ง	ความรับผิดชอบ			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ระดับ 1-3	3.62	0.41	2.777	0.067
ระดับ 4-6	3.86	0.44		
ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	3.68	0.78		
รวม	3.67	0.45		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ระดับตำแหน่ง ต่างกัน แรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อความรับผิดชอบ ไม่แตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธ สมมติฐานข้อที่ 4

ตารางที่ 4.39 การทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ใน ด้านความก้าวหน้า

ระดับตำแหน่ง	ความก้าวหน้า			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ระดับ 1-3	3.57	0.57	2.096	0.128
ระดับ 4-6	3.85	0.57		
ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	3.60	0.81		
รวม	3.63	0.58		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ระดับตำแหน่ง ต่างกันแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อความก้าวหน้า ไม่แตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธ สมมติฐานข้อที่ 4

ตารางที่ 4.39 การทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ใน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ระดับตำแหน่ง	การปกครองบังคับบัญชา			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ระดับ 1-3	3.54	0.56	0.355	0.702
ระดับ 4-6	3.66	0.59		
ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	3.60	0.73		
รวม	3.57	0.57		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

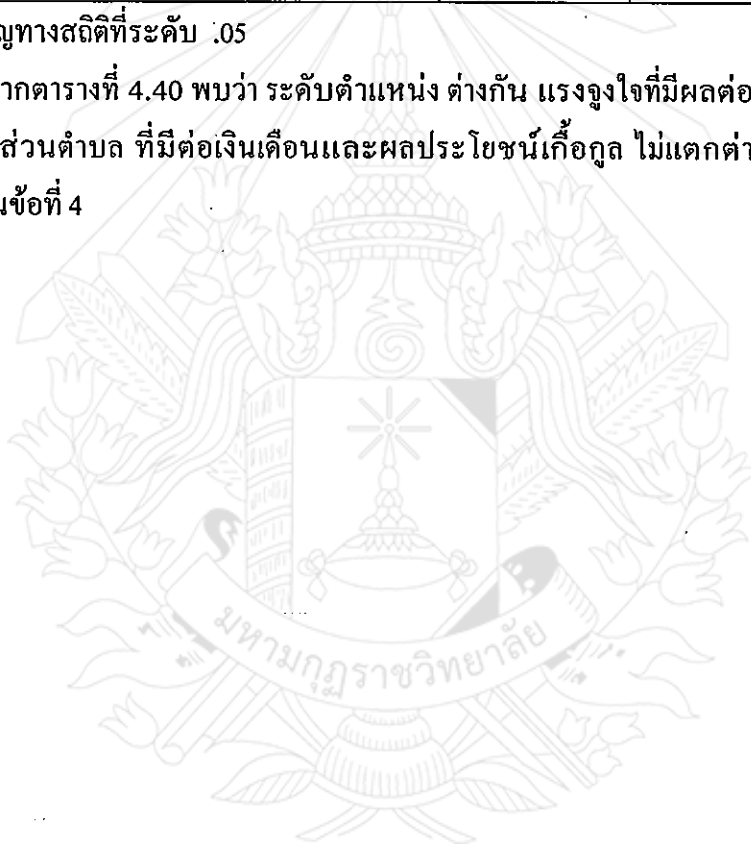
จากตารางที่ 4.39 พบว่า ระดับตำแหน่ง ต่างกัน แรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4

ตารางที่ 4.40 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน
ตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ใน
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ระดับตำแหน่ง	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ระดับ 1-3	3.40	0.69	2.561	0.082
ระดับ 4-6	3.78	0.65		
ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	3.48	1.03		
รวม	3.49	0.71		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ระดับตำแหน่ง ต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ
พนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่แตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธ
สมมติฐานข้อที่ 4



สมมติฐาน 5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน
ตำบล แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่
ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนก
ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรวมทุกด้าน				
	N	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี	70	3.59	0.43	0.856	0.428
6 - 10 ปี	15	3.74	0.53		
10 ปี ขึ้นไป	22	3.66	0.38		
รวม	107	3.63	0.44		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติ
หน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหันจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นการปฏิเสธ สมมติฐานข้อที่ 5

ตารางที่ 4.42 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน
ตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการ
ปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ลักษณะงาน			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี	3.62	0.56	2.171	0.119
6 - 10 ปี	3.90	0.62		
10 ปี ขึ้นไป	3.82	0.51		
รวม	3.70	0.57		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อที่มีต่อลักษณะงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นการปฏิเสธ สมมติฐานข้อที่ 5

ตารางที่ 4.43 การทดสอบความแตกต่างของแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จของงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ความสำเร็จของงาน			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี	3.64	0.07	1.765	0.176
6 - 10 ปี	3.93	0.14		
10 ปี ขึ้นไป	3.70	0.10		
รวม	3.69	0.54		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อ ความสำเร็จของงาน ไม่แตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธ สมมติฐานข้อที่ 5

ตารางที่ 4.44 การทดสอบความแตกต่างของแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ความรับผิดชอบ			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี	3.69	0.44	0.235	0.791
6 - 10 ปี	3.65	0.53		
10 ปี ขึ้นไป	3.61	0.42		
รวม	3.67	0.45		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อความรับผิดชอบ ไม่แตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 5

ตารางที่ 4.45 การทดสอบความแตกต่างของแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้า

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้า			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี	3.60	0.61	0.504	0.605
6 - 10 ปี	3.61	0.59		
10 ปี ขึ้นไป	3.75	0.49		
รวม	3.63	0.58		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อความก้าวหน้าไม่แตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 5

ตารางที่ 4.46 การทดสอบความแตกต่างของแรงงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	การปกครองบังคับบัญชา			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี	3.55	0.56	1.234	0.295
6 - 10 ปี	3.79	0.64		
10 ปี ขึ้นไป	3.52	0.57		
รวม	3.57	0.57		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล มีต่อการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 5

ตารางที่ 4.47 การทดสอบความแตกต่างของแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล			
	\bar{X}	S.D	F-test	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี	3.45	0.71	0.419	0.659
6 - 10 ปี	3.57	0.88		
10 ปี ขึ้นไป	3.58	0.58		
รวม	3.49	0.71		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.47 พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีต่อ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่แตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 5

4.4 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหันจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.48 แสดงปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ความถี่
1. พนักงานไม่กล้าตัดสินใจ	2
2. เครื่องมือและอุปกรณ์ไม่เพียงพอ	6
3. พนักงานมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	5
4. ขาดการประสานงานภายในองค์กร	3
5. ประชาชนในพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	5
6. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบ	4
รวม	25

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ปัญหาลักษณะงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา จากมากไปน้อย คือ เครื่องมือและอุปกรณ์ไม่เพียงพอ จำนวน 6 คน พนักงานมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน ประชาชนในพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบ จำนวน 4 คน ขาดการประสานงานภายในองค์กร จำนวน 3 คน และพนักงานไม่กล้าตัดสินใจ จำนวน 2 คน

ตารางที่ 4.49 แสดงปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	ความถี่
1. ขาดการร่วมมือปฏิบัติงานภายใน	2
2. การปฏิบัติงานมีขั้นตอนมากทำให้งานล่าช้าและซ้ำซ้อน	4
3. การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ	2
4. ขาดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	4
5. ประชาชนไม่เข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	2
รวม	14

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ปัญหาความสำเร็จของงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา จากมากไปน้อย คือการปฏิบัติงานมีขั้นตอนมากทำให้งานล่าช้าและซ้ำซ้อน และขาดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ซึ่งมีจำนวนผู้ตอบเท่ากัน จำนวน 4 คน ขาดการร่วมมือปฏิบัติงานภายใน การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และประชาชนไม่เข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีจำนวนผู้ตอบเท่ากัน จำนวน 2 คน

ตารางที่ 4.50 แสดงปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ความถี่
1. พนักงานต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มากเกินไป	13
2. การปฏิบัติงานไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	2
3. ไม่มีความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน	2
4. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนรับผิดชอบ	2
รวม	19

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ปัญหาความรับผิดชอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา จากมากไปน้อย คือ พนักงานต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มากเกินไป จำนวน 13 คน การปฏิบัติงานไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และไม่มีความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน และพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งมีจำนวนผู้ตอบเท่ากัน จำนวน 2 คน

ตารางที่ 4.51 แสดงปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า	ความถี่
1. การพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม	8
2. ความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับนักการเมือง	3
3. ผู้บังคับบัญชาขาดความเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1
4. ตำแหน่งงานมักจะเป็นตำแหน่งที่ถูกมองข้าม	1
รวม	13

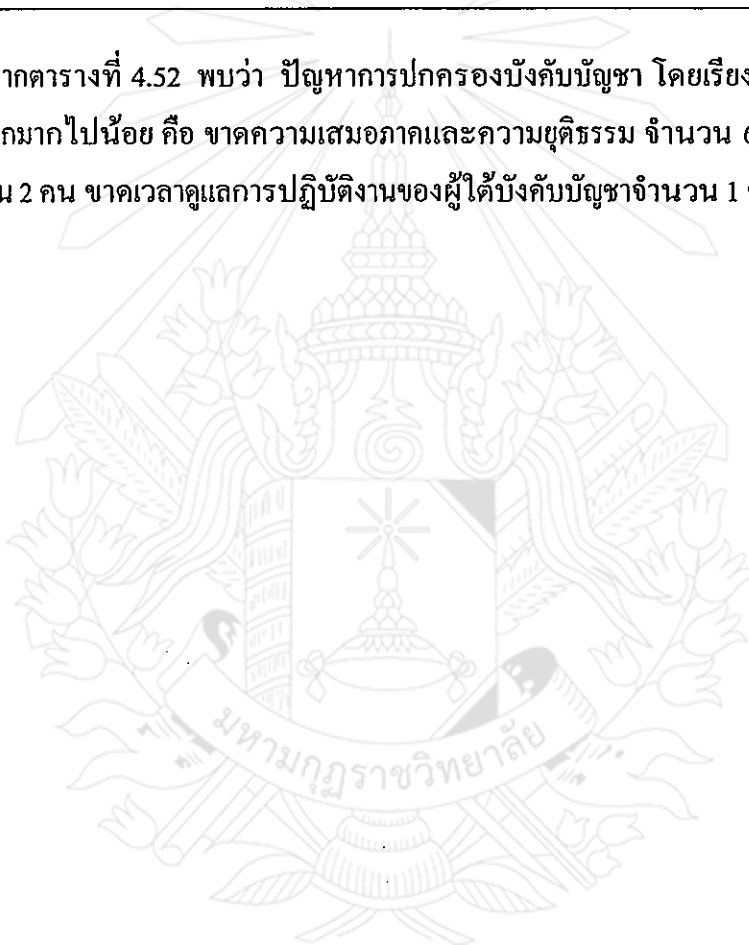
จากตารางที่ 4.51 พบว่า ปัญหาความก้าวหน้า โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา จากมากไปน้อย คือ การพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม จำนวน 8 คน ความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับนักการเมือง จำนวน 3 คน ผู้บังคับบัญชาขาดความเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาตำแหน่งงานมักจะเป็นตำแหน่งที่ถูกมองข้าม ซึ่งมีจำนวนผู้ตอบเท่ากัน จำนวน 1 คน



ตารางที่ 4.52 แสดงปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา	ความถี่
1. ขาดความเสมอภาคและความยุติธรรม	6
2. การสั่งงานไม่ชัดเจน	2
3. ขาดเวลาดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	1
รวม	9

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ปัญหาการปกครองบังคับบัญชา โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา จากมากไปน้อย คือ ขาดความเสมอภาคและความยุติธรรม จำนวน 6 คน การสั่งงานไม่ชัดเจนจำนวน 2 คน ขาดเวลาดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน 1 คน



ตารางที่ 4.52 แสดงปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ความถี่
1. เงินเดือนน้อย	14
2. ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาเงินเดือนจึงมีเงื่อนไข	2
3. ขาดการดูแลเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	1
4. สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลน้อย	5
รวม	22

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ปัญหาเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา จากมากไปน้อย คือ เงินเดือนน้อย จำนวน 14 คน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลน้อยจำนวน 5 คน ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาเงินเดือนจึงมีเงื่อนไข จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ขาดการดูแลเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวน 1 คน



ตารางที่ 4.54 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ความถี่
1. ควรเพิ่มอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน	3
2. ควรเพิ่มบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	6
3. ควรจะทำความเข้าใจกับประชาชนในการปฏิบัติงาน	4
4. ควรจะจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ	4
5. ควรจะมีอิสระภาพในการตัดสินใจโดยแยกจากฝ่ายการเมือง	1
6. ควรให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	2
รวม	20

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ข้อเสนอแนะลักษณะงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะ จากมากไปน้อย คือ ควรเพิ่มบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 6 คน ความจะทำความเข้าใจกับประชาชนในการปฏิบัติงานและควรจะจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน จำนวน 4 คน ควรเพิ่มอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน ควรให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันในการปฏิบัติงานจำนวน 2 คน และควรมีอิสระภาพในการตัดสินใจโดยแยกจากฝ่ายการเมืองจำนวน 1 คน

ตารางที่ 4.55 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านลักษณะงาน

ความสำเร็จของงาน	ความถี่
1. กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละงานให้ชัดเจน	4
2. เพิ่มระบบการตรวจสอบ	1
3. ควรจะมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน	2
4. จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับลักษณะงานเฉพาะด้าน	2
5. สร้างความเข้าใจในลักษณะงานให้ประชาชนทราบ	2
รวม	11

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ข้อเสนอแนะความสำเร็จของงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะ จากมากไปน้อย คือ กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละงานให้ชัดเจน จำนวน 4 คน ควรจะมีการวางแผนในการปฏิบัติงานและจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับลักษณะงานเฉพาะด้านและสร้างความเข้าใจในเกี่ยวกับงานให้ประชาชนทราบ ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน จำนวน 2 คน เพิ่มระบบการตรวจสอบ จำนวน 1 คน



ตารางที่ 4.56 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ความถี่
1. ควรจะแบ่งความรับผิดชอบให้กับผู้บริหาร	14
2. กำหนดความรับผิดชอบให้ชัดเจน	9
รวม	23

จากตารางที่ 4.56 พบว่า ข้อเสนอแนะความรับผิดชอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญของ
ข้อเสนอแนะ จากมากไปน้อย คือ ควรจะแบ่งความรับผิดชอบให้กับผู้บริหาร จำนวน 14 คน และ
กำหนดความรับผิดชอบให้ชัดเจน จำนวน 9 คน



ตารางที่ 4.57 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า	ความถี่
1. ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเสมอภาคและเป็นธรรม	5
2. ไม่ควรให้นักการเมืองมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ	3
3. ควรกำหนดมาตรฐานในการพิจารณาเลื่อนขั้นอย่างชัดเจน	4
รวม	12

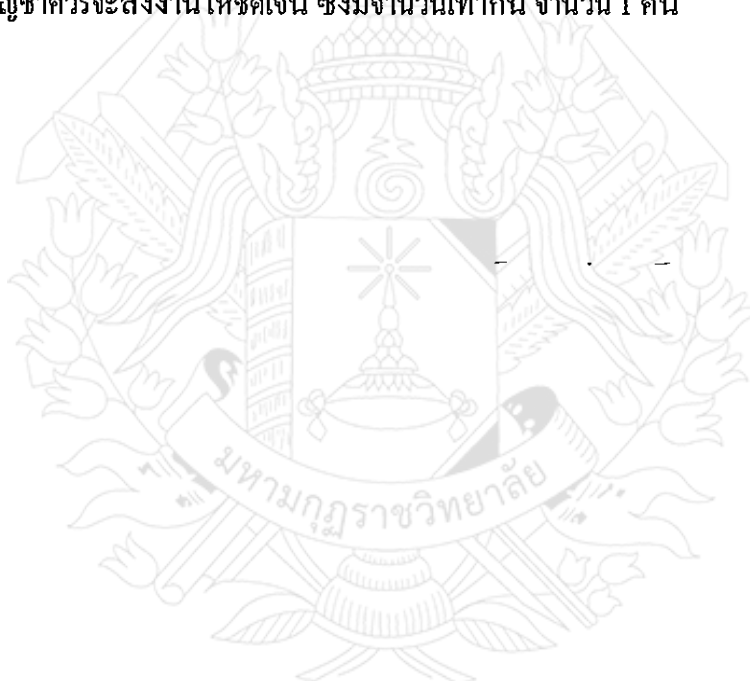
จากตารางที่ 4.57 พบว่า ข้อเสนอแนะความก้าวหน้า โดยเรียงลำดับความสำคัญของ
ข้อเสนอแนะ จากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเสมอภาคและเป็นธรรม จำนวน 5 คน
และไม่ควรให้นักการเมืองมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ จำนวน 5 คน



ตารางที่ 4.58 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา	ความถี่
1. ควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการปกครอง	2
2. ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรม	3
3. ควรจะให้ข้าราชการปกครองกันเอง	1
4. ผู้บังคับบัญชาควรจะสั่งงานให้ชัดเจน	1
รวม	7

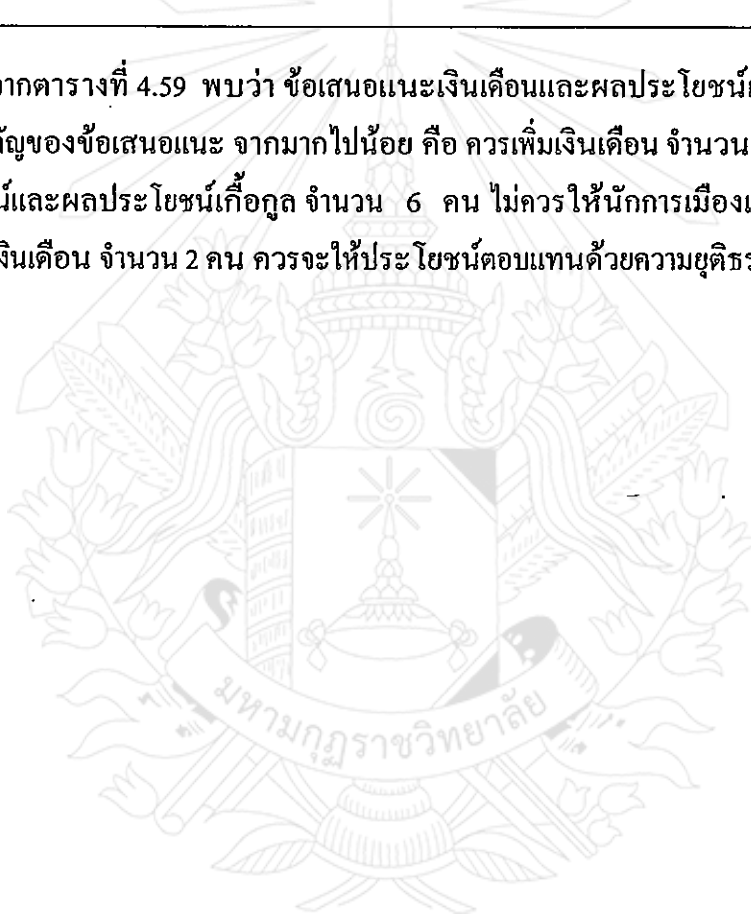
จากตารางที่ 4.58 พบว่า ข้อเสนอแนะการปกครองบังคับบัญชา โดยเรียงลำดับความสำคัญ
ของข้อเสนอแนะ จากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรม จำนวน 3 คน ควรใช้
หลักธรรมาภิบาลในการปกครอง จำนวน 2 คน ควรจะให้ข้าราชการปกครองกันเอง และ
ผู้บังคับบัญชาควรจะสั่งงานให้ชัดเจน ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน จำนวน 1 คน



ตารางที่ 4.59 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ความถี่
1. ควรเพิ่มเงินเดือน	16
2. ควรเพิ่มสิทธิประโยชน์และผลประโยชน์เกื้อกูล	6
3. ไม่ควรให้นักการเมืองเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาเงินเดือน	2
4. ควรจะให้ประโยชน์ตอบแทนด้วยความยุติธรรม	1
รวม	25

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ข้อเสนอแนะเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยเรียงลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะ จากมากไปน้อย คือ ควรเพิ่มเงินเดือน จำนวน 16 คน ความเพิ่มสิทธิประโยชน์และผลประโยชน์เกื้อกูล จำนวน 6 คน ไม่ควรให้นักการเมืองเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาเงินเดือน จำนวน 2 คน ควรจะให้ประโยชน์ตอบแทนด้วยความยุติธรรม จำนวน 1 คน



บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตัวแปรอิสระ
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องจะศึกษาโดยทั่วไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 และเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 ซึ่งส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 อายุระหว่าง 41- 50 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 โดยส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 ระดับมัธยมปลาย / ปวช. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 และระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ยังพบว่าตำแหน่งงาน ระดับ 1-3 จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 รองลงมา คือ ระดับ 4-6 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 รองลงมา

คือ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตามลำดับ

5.1.2 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทดสอบค่า t -test, One-way Analysis of Variance เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับตัวแปรตาม 6 ด้าน ประกอบด้วยปัจจัย ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ผลทำให้แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อที่ 4 ระดับตำแหน่งต่างกัน แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหันจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหันจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน ข้อที่ 1 2 3 และ 5

5.1.3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. จากการประมวลความคิดเห็นของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ในส่วนของปัญหาสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัญหาลักษณะงาน โดยแยกตามรายละเอียดของปัญหา ที่ต้องดำเนินการแก้ไขโดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจากมากไปหาน้อย คือ เครื่องมือและอุปกรณ์ไม่เพียงพอ พนักงานมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ประชาชนในพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบ ขาดการประสานงานภายในองค์กร และพนักงานไม่กล้าตัดสินใจ

ปัญหาความสำเร็จของงาน โดยแยกตามรายละเอียดของปัญหา ที่ต้องดำเนินการแก้ไขโดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติงานมีขั้นตอนมากทำให้งานล่าช้าและซ้ำซ้อน และขาดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ซึ่งมีจำนวนผู้ตอบเท่ากัน ขาดการร่วมมือปฏิบัติงานภายใน การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และประชาชนไม่เข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีจำนวนผู้ตอบเท่ากัน

ปัญหาความรับผิดชอบ โดยแยกตามรายละเอียดของปัญหา ที่ต้องดำเนินการแก้ไขโดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจากมากไปหาน้อย คือ พนักงานต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่มากเกินไป การปฏิบัติงานไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และไม่มีความเป็น

เอกภาพในการปฏิบัติงาน และพนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งมีจำนวนผู้ตอบเท่ากัน

ปัญหาความก้าวหน้า โดยแยกตามรายละเอียดของปัญหา ที่ต้องดำเนินการแก้ไข โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจากมากไปหาน้อย คือ การพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรมชาติ ความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับนักการเมือง ผู้บังคับบัญชาขาดความเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาตำแหน่งงานมักจะเป็นตำแหน่งที่ถูกมองข้าม ซึ่งมีจำนวนผู้ตอบเท่ากัน

ปัญหาการปกครองบังคับบัญชา โดยแยกตามรายละเอียดของปัญหา ที่ต้องดำเนินการแก้ไข โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจากมากไปหาน้อย คือ ขาดความเสมอภาคและความยุติธรรม การสั่งงานไม่ชัดเจน ขาดเวลาดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัญหาเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยแยกตามรายละเอียดของปัญหา ที่ต้องดำเนินการแก้ไข โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจากมากไปหาน้อย คือ เงินเดือนน้อย สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลน้อย ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาเงินเดือนจึงมีเงื่อนไข ขาดการดูแลเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

2. จากการประมวลความคิดเห็นของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ในส่วนของข้อเสนอแนะสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะลักษณะงาน โดยแยกตามรายละเอียดข้อเสนอแนะ ที่ต้องดำเนินการแก้ไข โดยเรียงลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะจากมากไปหาน้อย คือ ควรเพิ่มบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ความจะทำความเข้าใจกับประชาชนในการปฏิบัติงานและควรจะมีมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน ควรเพิ่มอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ควรให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน และควรจะมีอิสระภาพในการตัดสินใจ โดยแยกจากฝ่ายการเมือง

ข้อเสนอแนะความสำเร็จของงาน โดยแยกตามรายละเอียดข้อเสนอแนะ ที่ต้องดำเนินการแก้ไข โดยเรียงลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะจากมากไปหาน้อย คือ กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละงานให้ชัดเจน ควรจะมีการวางแผนในการปฏิบัติงานและจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับลักษณะงานเฉพาะด้านและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับงานให้ประชาชนทราบ ซึ่งมีจำนวนเท่ากันและเพิ่มระบบการตรวจสอบ

ข้อเสนอแนะความรับผิดชอบ โดยแยกตามรายละเอียดข้อเสนอแนะ ที่ต้องดำเนินการแก้ไข โดยเรียงลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะจากมากไปหาน้อย คือ ควรจะแบ่งความรับผิดชอบให้กับผู้บริหาร และกำหนดความรับผิดชอบให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะความก้าวหน้า โดยแยกตามรายละเอียดข้อเสนอแนะ ที่ต้องดำเนินการแก้ไข โดยเรียงลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเสมอภาคและเป็นธรรม และควรกำหนดมาตรฐานในการพิจารณาเลื่อนขั้นอย่างชัดเจน ซึ่งมีจำนวนเท่ากันและไม่ควรให้นักการเมืองมีส่วนร่วมในการพิจารณาความคิดความชอบ

ข้อเสนอแนะการปกครองบังคับบัญชา โดยแยกตามรายละเอียดข้อเสนอแนะ ที่ต้องดำเนินการแก้ไข โดยเรียงลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรม ควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการปกครอง ควรจะให้ข้าราชการปกครองกันเอง และผู้บังคับบัญชาควรจะสั่งงานให้ชัดเจน ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน

ข้อเสนอแนะเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยแยกตามรายละเอียดข้อเสนอแนะ ที่ต้องดำเนินการแก้ไข โดยเรียงลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะจากมากไปหาน้อย คือ ควรเพิ่มเงินเดือน ความเพิ่มสิทธิประโยชน์และผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่ควรให้นักการเมืองเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาเงินเดือน ควรจะให้ประโยชน์ตอบแทนด้วยความยุติธรรม

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

ผลการวิจัย พนักงานส่วนตำบล จำนวน 107 คน พบว่า พนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลักษณะทั่วไปของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40 อายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 72.90 ระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ที่ ระดับ 1-3 จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 73.80 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมทุกด้านพบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ลักษณะงานและ ความสำเร็จของงาน มีระดับแรงจูงใจสูง รองลงมา ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีระดับแรงจูงใจอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พเนตร ศรีประทุม เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราชาลอว์เลน จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราชาลอว์เลน จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีระดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้น ความพยายามริเริ่ม

สร้างสรรค์ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความต้องการอยู่ในหน่วยงานและความเสถียร และ ผลงานวิจัยของ พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน

เพศ พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พนตกร ศรีประทุม เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทราชาปอร์ชเลน จำกัด พบว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และผลงานวิจัยของ จิตลดา พัดเย็น เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ อายุ ชนยศ ระดับ การศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน

อายุ พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มี อายุต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พนตกร ศรีประทุม เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทราชาปอร์ชเลน จำกัด พบว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มี ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ จิตลดา พัดเย็น เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้า เมือง: ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ อายุ ชนยศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลงานวิจัยของ จารวัตร กลิ่นอยู่ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ

บริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน โดยแยกรายด้าน ลักษณะงานและความสำเร็จของงาน และในส่วนของความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชาและเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ไม่แตกต่างซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารูวัตร กลิ่นอยู่ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีตำแหน่งแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า จำแนกตามตำแหน่งของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามองค์ประกอบทั้งหมด อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นผู้บริหารมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริการที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพนตร ศรีประทุม เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริหารราชการแผ่นดิน จำกัด พบว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในภาพรวม จึงสรุปได้ว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน มีเพียงระดับตำแหน่งเท่านั้นที่ทำให้พนักงานส่วนตำบล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำมาใช้ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรจะปรับปรุงเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับพนักงาน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ การจัดให้มีที่พักสำหรับพนักงานส่วนตำบล หรือ ควรจัดให้มีรถรับ-ส่ง พนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ
2. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนด นโยบายในการบริหารจัดการในเรื่องของการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบลเพื่อพนักงานส่วนตำบลทุกระดับชั้นจะได้ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรม
3. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนดมาตรฐานและวิธีการ ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นอย่างชัดเจนเพื่อให้การเลื่อนขั้นของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปด้วยความยุติธรรม

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ผู้วิจัยเชื่อว่าในสภาวะการณ์ปัจจุบันในทุกสังคมทุกวงการไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้คงจะหนีไม่พ้นเรื่องเงิน ดังนั้นขอเสนอให้มีการสำรวจปัญหาและอุปสรรคของพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำกับดูแลพนักงานส่วนตำบล ต่อไป
2. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อจะได้ทราบว่าพนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ในด้านใดบ้าง
3. ควรศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เปรียบเทียบระหว่างพนักงานส่วนตำบลกับพนักงานส่วนตำบลในอำเภออื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแรงจูงใจให้กับพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

1. หนังสือทั่วไป

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทรุ่งเรืองรัตน์พรินติ้ง จำกัด, 2550.

เจริญ เขียววัลย์. การวางมาตรฐานธรรมาภิบาล. นนทบุรี : บริษัทพอดี้จำกัด , 2550.

ชนงกรณ์ คุณชลบุตร. หลักการจัดการ : องค์การและการจัดการแนวคิดการบริหารธุรกิจ สถานการณ์ปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2549.

พวงเพชร วัชรอยู่. แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอเดียนสโตร, 2537.

ลักขณา สรีวัฒน์. จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอเดียนสโตร, 2539.

ศุภชัย ยาวะประภาส. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่ และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุดทองจำกัด, 2546.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. ทฤษฎีและการปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, 2529.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516

อำนาจ แสงสว่าง. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, 2536.

2. บทความจากเว็บไซต์

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. “มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น” 2 กรกฎาคม 2544 ,

<http://www.local.moi.go.th/main_low.html> (6 May 2008)

พิภพ อุดมอิทธิพงศ์. “มีบางสิ่งขาดไป ในความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี”. 2 สิงหาคม 2547,

<<http://www.midnightuniv.org/midnight2545/document9787.html>> (2 July 2008)

วราภรณ์ พานโชติ. “หลักธรรมาภิบาล คืออะไร”. 06 พฤษภาคม 2551,

<<http://www.nkedu1.org/km/modules.php>>(1 July 2008).

สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบล, “อบค.คืออะไร”. 30 สิงหาคม 2545,

<<http://www.thailocal/tambon/1-info-role-TAO:htm>> (11 May 2008)

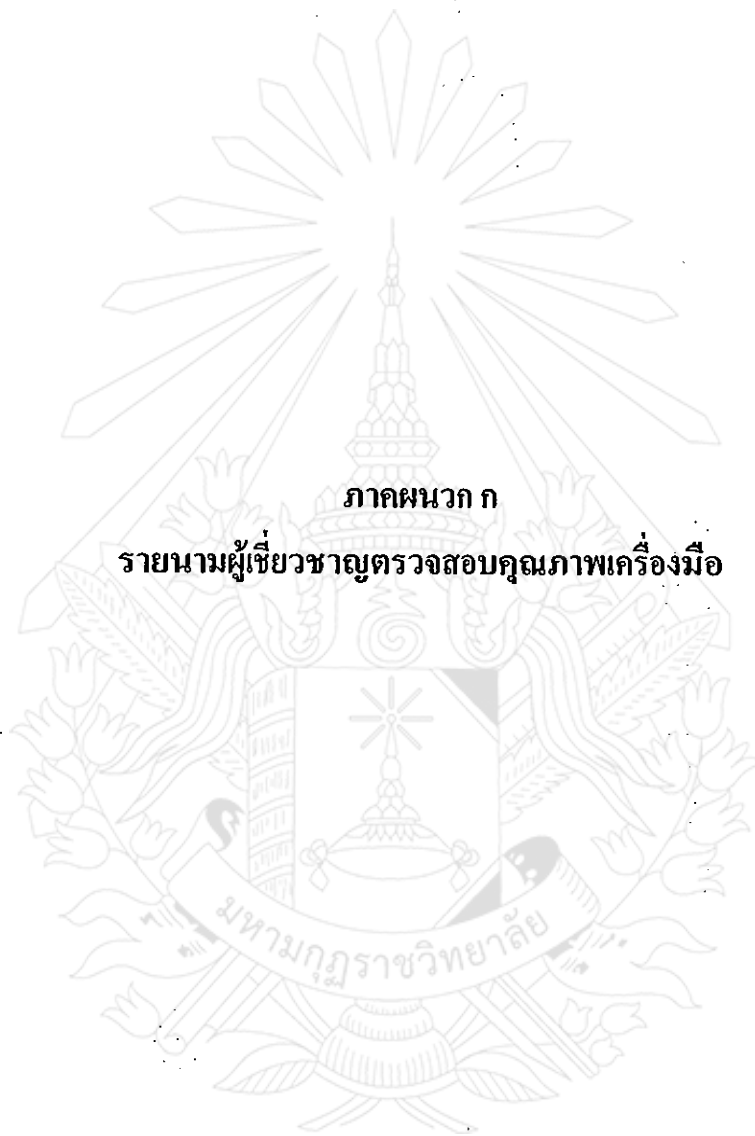
3. วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

- จารุวัตร กลิ่นอยู่. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- จิตลดา พัดเย็น. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณีกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.
- จันทร์ ผาสุกดี. “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2547.
- บุญเลิศ เตือนยืนยงศ์. “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่”. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- พรรณทิพย์ กาลธยานันท์. “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.
- พรสวรรค์ ชุมพลกุล. “สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาราวิทยาลัย”. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.
- พนนตร ศรีประทุม. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ราชปออร์ชเลน จำกัด”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- วันชัย มีชำนานู, ส.ต.อ. “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่”. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2550.



ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร. สාරาญ โศตรสมบัติ

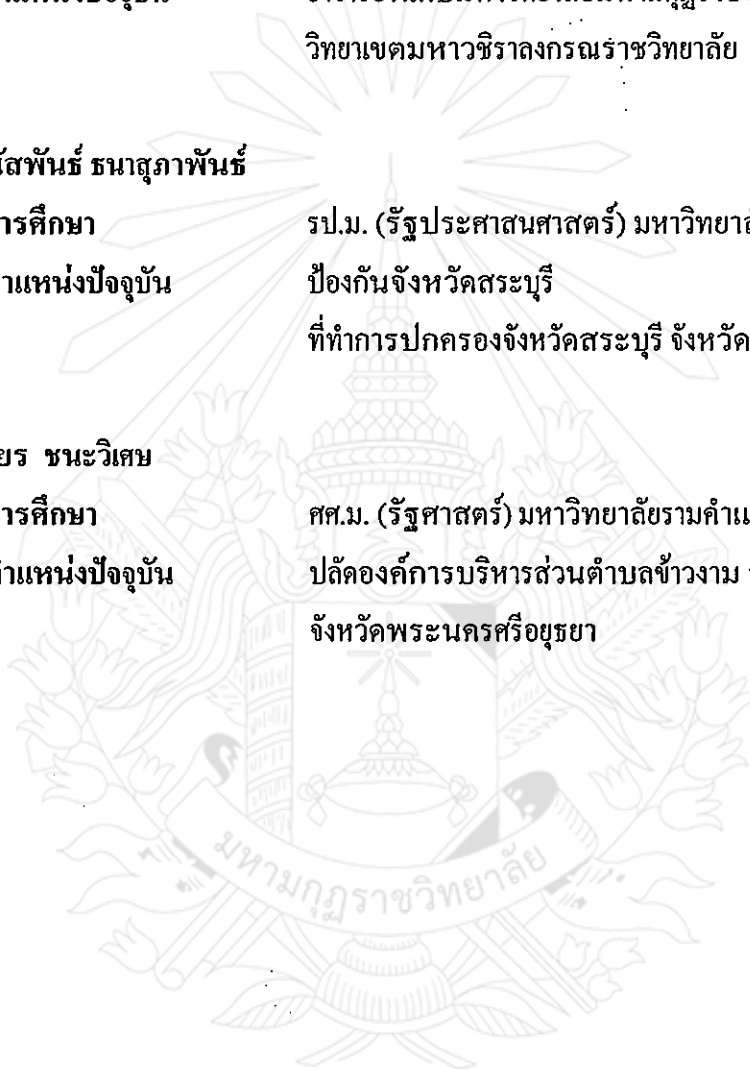
การศึกษา ศน.บ. (การสอนภาษาอังกฤษ), M.A. (Philosophy),
Ph.D. (Buddhist Studies)
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

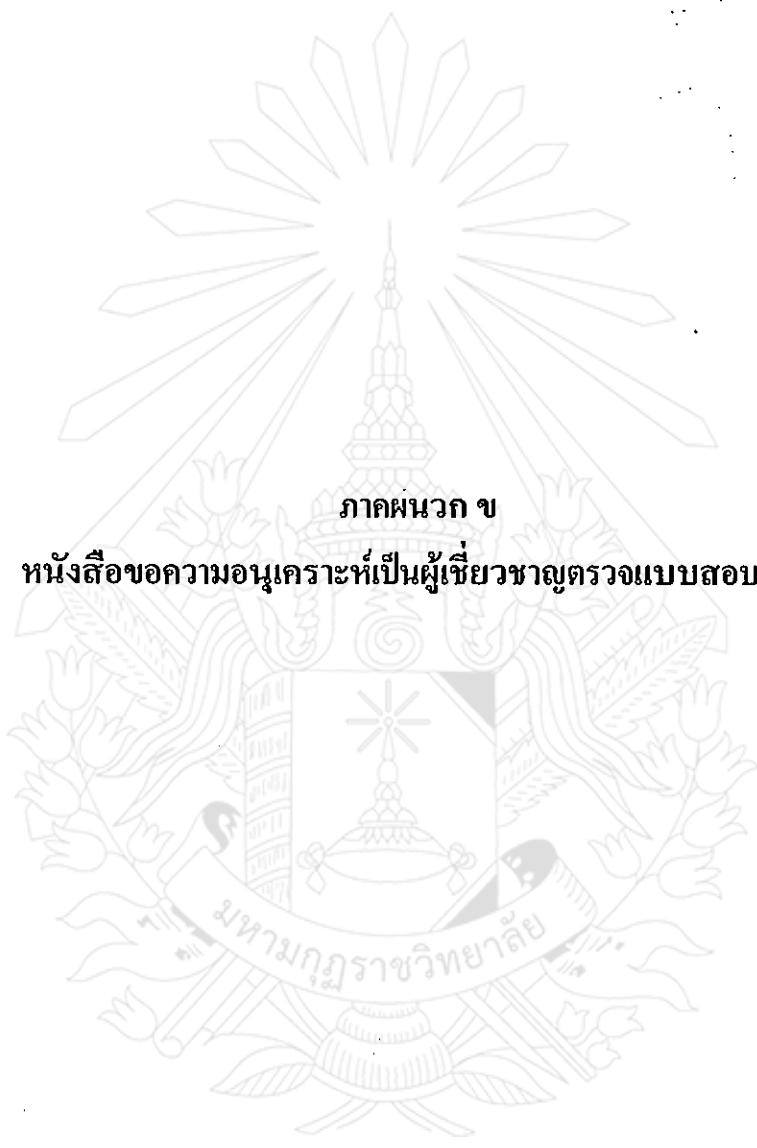
2. นายมนัสพันธ์ ธนาสุภาพันธ์

การศึกษา รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งปัจจุบัน ป้องกันจังหวัดสระบุรี
ที่ทำการปกครองจังหวัดสระบุรี จังหวัดสระบุรี

3. นายเพียร ชนะวิเศษ

การศึกษา ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งปัจจุบัน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๐๑๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.สำราญ โคตรสมบัติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย - แบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวยุรี เยาวงษ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำการศึกษาค้นคว้า
อิสระ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระดังนี้

๑. พ.ศ.ท.ดร.นพดล บุรณันท์

อาจารย์ที่ปรึกษา

๒. นายวิเชียร ประเสริฐ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ประจำตัวนักศึกษาได้
พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในด้านนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่าน
จะเกิดประโยชน์ต่อการสร้างแบบสอบถามของนักศึกษาในครั้งนี้อย่างยิ่ง
บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบัณฑิต บุณยสนอง)

รองประธานสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

ระดับบัณฑิตศึกษา

ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๐๑๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตาม

เรียน นายมนัสพงษ์ ฆนาสุภาพันษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย - แบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมยุรี เขาวงษ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำการศึกษาค้นคว้า
อิสระ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระดังนี้

๑. พ.ต.ท.ดร.นพดล บุรณันท์ อาจารย์ที่ปรึกษา

๒. นายวิเชียร ประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ประจำตัวนักศึกษาได้
พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในด้านนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่าน
จะเกิดประโยชน์ต่อการสร้างแบบสอบถามของนักศึกษาในครั้งนี้

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบัณฑิต บุณยนอง)

รองประธานสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

ระดับบัณฑิตศึกษา

ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๐๑๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

เรียน นายเพียร ชนะวิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย -แบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวบุรี เยาวสังข์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำการศึกษาค้นคว้า
อิสระ แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระดังนี้

๑. พ.ต.ท.ดร.นพดล นุรณันท์

อาจารย์ที่ปรึกษา

๒. นายวิเชียร ประเสริฐ

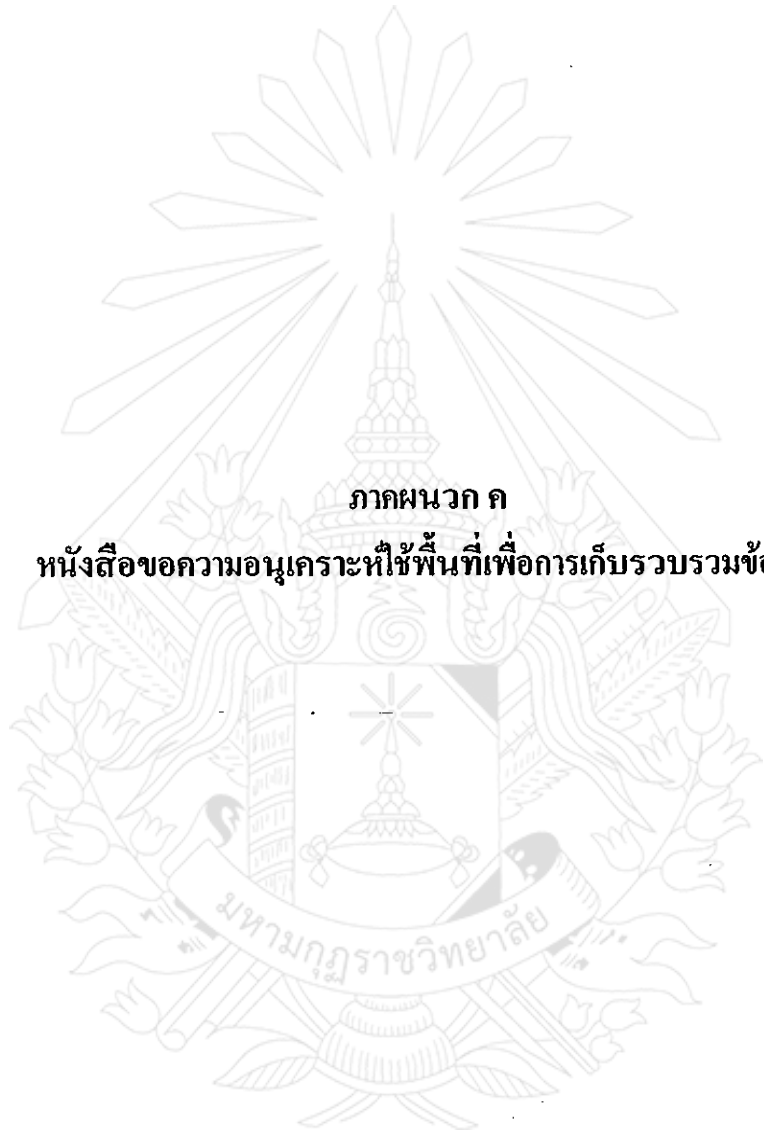
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ประจำตัวนักศึกษาได้
พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในด้านนี้โดยเฉพาะ และคำแนะนำของท่าน
จะเกิดประโยชน์ต่อการสร้างแบบสอบถามของนักศึกษาในครั้งนี้อย่างยิ่ง
บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายบัณฑิต นุญสนอง)

รองประธานสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
ระดับบัณฑิตศึกษา



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๐๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองคํการบบริหารส่วนคําบลงคํ

ลิ่งที่ส่งมคด้วย แบบสอบถม จํนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมยุรี เขวตั้ง รหัสประจํคตัว ๔๕๑๒๗๐๔๐๑๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำไปประกอบการดำเนินการวิจัย

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สำนักงานโครงการวิจัยศึกษา

โทร ๐-๓๕๗๕-๕๐๓๗ ๓๖ ๑๑๓

โทรสาร ๐-๓๕๗๕-๕๐๓๗

ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๐๕๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองกลางบริหารส่วนตำบล หันสัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวบุรี่ เยาวงษ์ รหัสประจำตัว ๔๕๑๒๗๐๔๐๑๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำไปประกอบการดำเนินการวิจัย

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและของเจริญพร ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สำนักงานโครงการวิจัยศึกษา

โทร ๐-๓๕๓๔-๕๐๓๔ ต่อ ๑๑๓

โทร พ.ร ๐-๓๕๓๔-๕๐๓๓

ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๐๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบล บางปะหัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมยุรี เขียวสังข์ รหัสประจำตัว ๔๕๑๒๗๐๔๐๑๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำไปประกอบการดำเนินการวิจัย

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สำนักงานโครงการพัฒนาการศึกษา

โทร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๘ ถึง ๑๑๓

โทรสาร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๗

ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๐๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองค้ำกรบริหารสวนตำบลพุดเตา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวบุรี่ เยาวสังข์ รหัสประจำตัว ๔๕๑๒๖๐๔๐๑๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำไปประกอบการดำเนินการวิจัย.

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอเจริญพร ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

สำนักงานโครงการวิจัยศึกษา

โทร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๘ ต่อ ๑๑๓

โทรสาร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๗

ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๐๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบล ตามิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวบุรี เยาวสังข์ รหัสประจำตัว ๔๕๑๒๗๐๔๐๑๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำไปประกอบการดำเนินการวิจัย

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอเจริญพร ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

สำนักงานโครงการโอบุชิตศึกษา

โทร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๔ ถึง ๑๑๓

โทรสาร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๗

ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๐๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองคการบริหารส่วนตำบลเสาชิง.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวบุรี เยาวสังข์ รหัสประจำตัว ๔๕๑๒๗๐๔๐๑๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณวิทยาลัย จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำไปประกอบการดำเนินการวิจัย

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอเจริญพร ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

โทร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๘ ต่อ ๑๑๓

โทรสาร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๗

ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๐๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองค้ำกรบริหารสวนตำบ. ทัพน้ำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวยุรี เขียวสังข์ รหัสประจำตัว ๔๕๑๒๗๐๔๐๑๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา"

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณวิทยาลัย จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำไปประกอบการดำเนินการวิจัย

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สำนักงาน โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๔ ต่อ ๑๑๓

โทรสาร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๖

ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๐๕๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองคการบบริหารสวนตำบล บ้านชลอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมยุรี เขียวสังข์ รหัสประจำตัว ๔๕๑๒๗๐๔๐๑๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำไปประกอบการดำเนินการวิจัย

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

สำนักงานโครงการวิจัยศึกษา

โทร ๐-๓๕๗๕-๕๐๓๔ ต่อ ๑๑๓

โทรสาร ๐-๓๕๗๕-๕๐๓๗

ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๐๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองค้ำกรมวิหารสวนตำบลดงโพธิ์สามต้น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมยุรี เขาวงษ์ รหัสประจำตัว ๔๕๑๒๗๐๔๐๑๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำไปประกอบการดำเนินการวิจัย

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

โทร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๘ พับ ๑๑๓

โทรสาร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๗

ที่ ศธ ๖๐๑๐(๒.๓)/๐๕๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองคการบริหารสวนตำบลบ้านลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมยุรี เยาวสังข์ รหัสประจำตัว ๔๕๑๒๗๐๔๐๑๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำไปประกอบการดำเนินการวิจัย

จึงเจริญพรเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและของเจริญพร ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระวินัยเมธี)

รองอธิการบดี

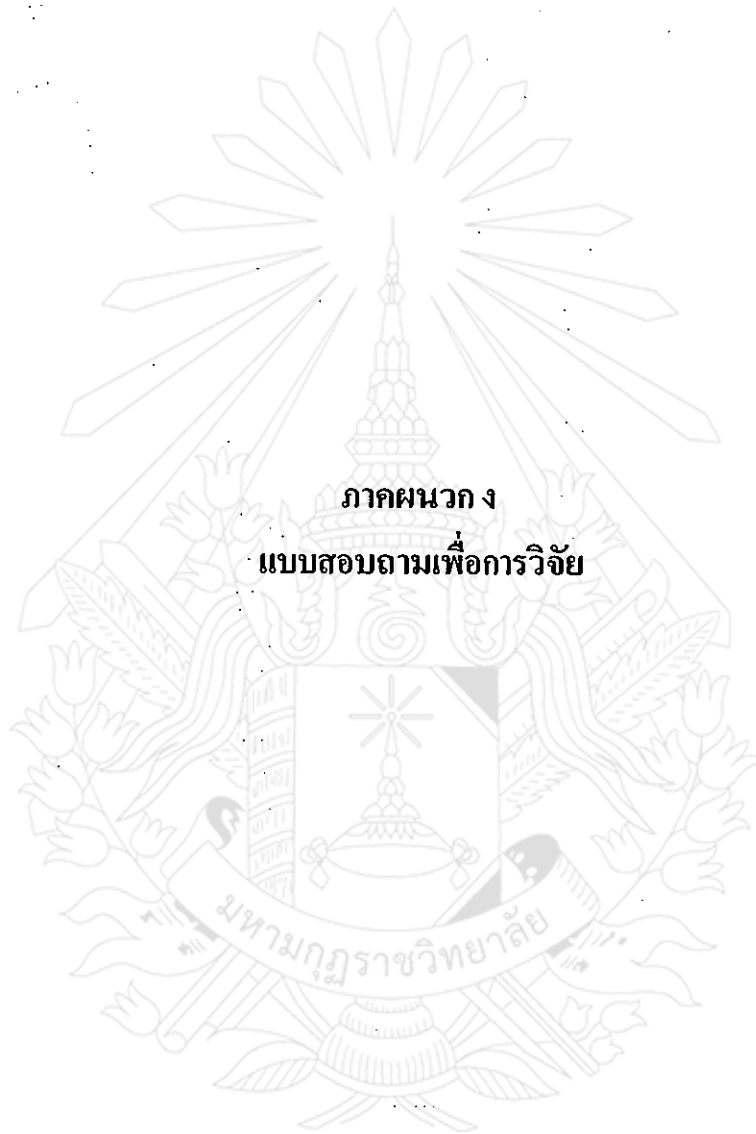
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

สำนักงานโครงการวิจัยศึกษา

โทร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๘ ถึง ๑๑๑

โทรสาร ๐-๓๕๗๔-๕๐๓๗



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ หลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณ ราชวิทยาลัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล

ส่วนที่ 3 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะ และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล

ดังนั้นผู้จัดทำแบบสอบถามจึงขอความอนุเคราะห์จาก พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้ด้วย

มยุรี เขาวงษ์

ผู้วิจัย

นักศึกษาปริญญาโท รัฐศาสตร์การปกครอง รุ่น 1

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่กำหนดให้ตรงกับข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ.....ปี
() 1. ต่ำกว่า 30 ปี () 2. 31-40 ปี
() 3. 41-50 ปี () 4. 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
() 1. มัธยมปลาย / ปวช.
() 2. อนุปริญญา / ปวส.
() 3. ปริญญาตรี
() 4. ปริญญาโท
() 5. อื่น ๆ.....
4. ระดับตำแหน่ง
() 1. ระดับ 1-3
() 2. ระดับ 4-6
() 3. ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
(...) 1. ต่ำกว่า 5 ปี () 2. 6-10 ปี
() 3. 10 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง (✓) โดยพิจารณาจากแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ตามความเป็นจริง :

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	ระดับปฏิบัติการ				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ลักษณะงาน					
1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
2. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติผู้มีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง ถูกร้องเรียน ถูกเขียนรายงานชี้แจง หรือถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยได้ง่ายกว่าการปฏิบัติงานในส่วนอื่น					
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบและรวดเร็ว จึงเป็นสิ่งที่ทำทนายและน่าสนใจดี					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ โดยไม่มีใครมาบังคับหรือใช้อิทธิพลให้ท่านต้องทำงานตามใจผู้อื่น โดยไม่ถูกต้อง					
5. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานประเภทปิดทองหลังพระ					
ความสำเร็จของงาน					
6. ท่านมีความพึงพอใจในความสำเร็จที่ได้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้					

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	ระดับปฏิบัติการ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำชมเชยเมื่อท่าน ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
8. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านไม่เคย ได้รับความสนใจและนำไปปฏิบัติ					
9. ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ ได้รับผิดชอบ					
10. ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจและทันต่อ เหตุการณ์เสมอ					
ความรับผิดชอบ					
11. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานในหน้าที่อย่าง เหมาะสม					
12. ท่านมักจะได้รับคำตำหนิหรือร้องเรียนว่า ปฏิบัติงานล่าช้า ผิดพลาดบ่อย					
13. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จตามกำหนดเวลา					
14. ท่านมีส่วนได้รับผิดชอบงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่					
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะลงมาร่วมมือหรือ ร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหากับท่านด้วย					

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	ระดับปฏิบัติการ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความก้าวหน้า					
16. หน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้ท่านมี ความก้าวหน้า เช่น เปิดโอกาสให้ท่านเข้ารับ การอบรม ศึกษาต่อ					
17. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบของพนักงาน ส่วนตำบล					
18. ถ้าท่านสามารถขอย้ายได้ ท่านจะย้ายไปอยู่ที่อื่น ทันที เพราะโอกาสก้าวหน้ามีน้อย					
19. งานในหน้าที่ของท่านที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีโอกาสนำให้มีผลงานเด่นที่จะนำไปสู่ การพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ					
20. ท่านคิดว่างานในตำแหน่งของท่านจะมีโอกาส ก้าวหน้าไปถึงระดับที่ท่านคาดหวังไว้					
การปกครองบังคับบัญชา					
21. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองกับท่าน เวลา มีปัญหาในการทำงานหรือส่วนตัว					
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจ					
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญคุ้มครองและ รับผิดชอบงานที่มอบหมายให้ท่านปฏิบัติ					

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	ระดับปฏิบัติการ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยเข้าใจในปัญหา ที่ท่านประสบอยู่เพราะไม่ได้ร่วมทำงาน					
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญ กับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เสมอภาคกัน					
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 26. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงาน					
27. ท่านคิดว่าเงินค่าทำการล่วงเวลาที่ อบต. จัดสรร ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม					
28. อบต. ได้ให้สวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่า รักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าตอบแทนอื่นๆอย่าง เพียงพอ					
29. ขั้นตอนในการเบิกค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่าง ๆ ใช้เวลานาน					
30. ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การลาป่วย ลากิจ หรือลาพักผ่อน					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไข แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติ
หน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล

1. ปัญหาความสำเร็จของงาน

แนวทางแก้ไข :

2. ปัญหาลักษณะงาน.....

แนวทางแก้ไข :

3. ปัญหาความรับผิดชอบ.....

แนวทางแก้ไข :

4. ปัญหาความก้าวหน้า.....

แนวทางแก้ไข :

5. ปัญหาการปกครองบังคับบัญชา.....

แนวทางแก้ไข :

6. ปัญหาเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ.....

.....
แนวทางแก้ไข :

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

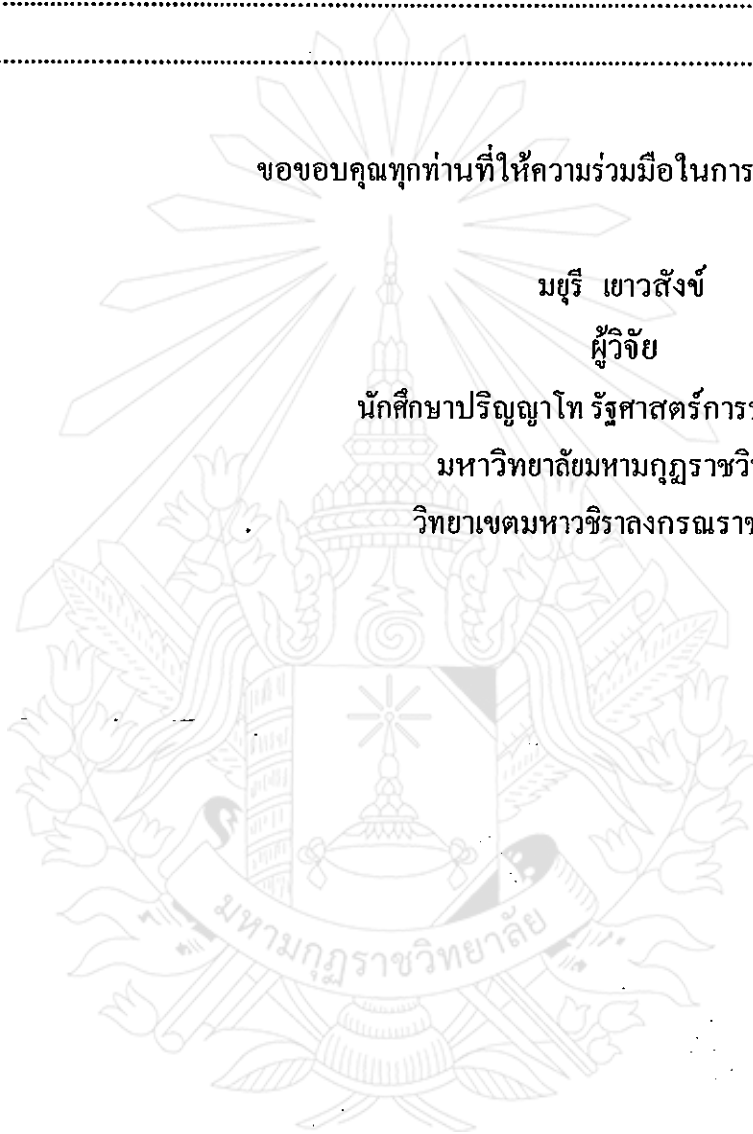
มยุรี เขาวังษ์

ผู้วิจัย

นักศึกษาปริญญาโท รัฐศาสตร์การปกครอง รุ่น 1

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวมยุรี เยาวสังข์
วัน เดือน ปีเกิด 26 ตุลาคม 2515
ภูมิลำเนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ที่อยู่ปัจจุบัน 54/16 หมู่ที่ 8 ตำบลประตู่ชัย อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2533 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขต
พระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2535 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2541 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)
สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2550 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2539 หัวหน้าส่วนการคลัง(เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี2)
องค์การบริหารส่วนตำบลหันตะเภา อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2544 หัวหน้าส่วนการคลัง(เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี4)
องค์การบริหารส่วนตำบลปอคาโล่ อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2545 หัวหน้าส่วนการคลัง(เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี5)
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเคื่อ อำเภอบางปะหัน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2549 - ปัจจุบัน นักบริหารงานคลัง(เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 6)
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเคื่อ อำเภอบางปะหัน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา