



แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลาษา
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

บุษนภา อมระคำมา



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สิงหาคม 2560

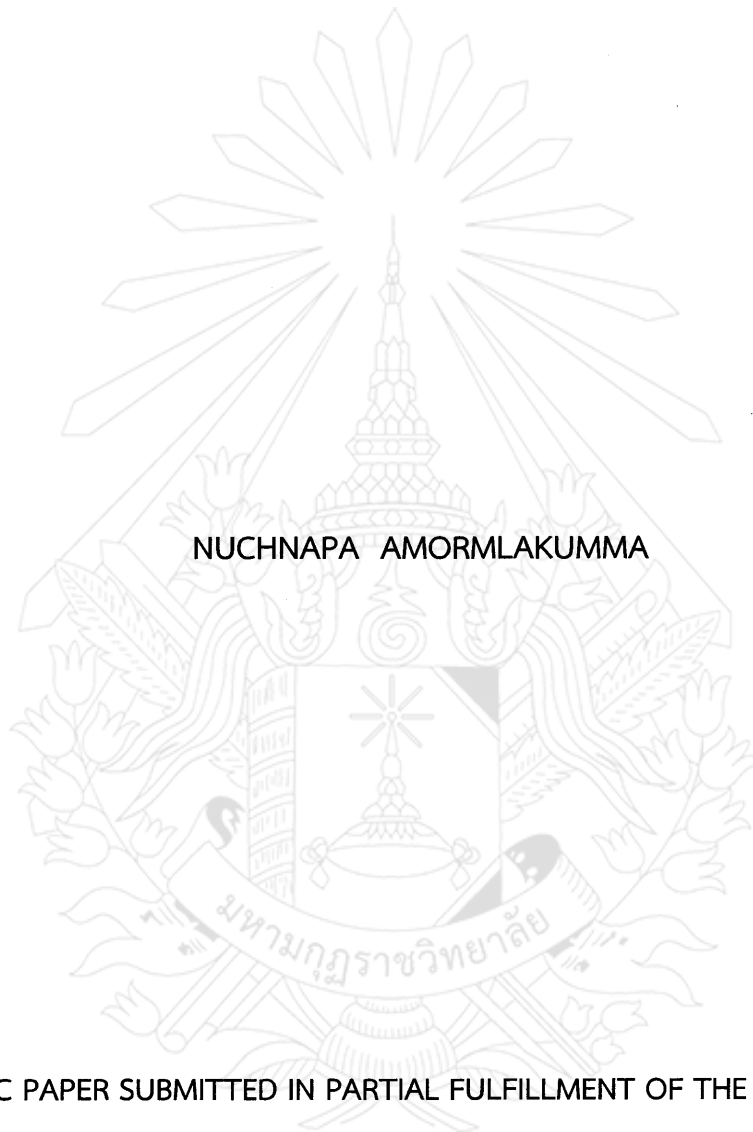
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
สิงหาคม 2560
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL IN SALAYA
AT SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, PHUTTHAMONTHON DISTRICT,
NAKHONPATHOM PROVINCE



NUCHNAPA AMORMLAKUMMA

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE

DEPARTMENT OF GOVERNMENT


GRADUATE SCHOOL

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

AUGUST 2017

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

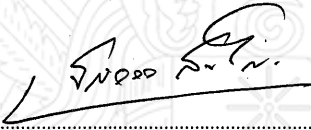
คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณา สารนิพนธ์
ของ นางสาวนุชนภา อมรละคำมา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้
คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ศรชัย ท้าวมิตร)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

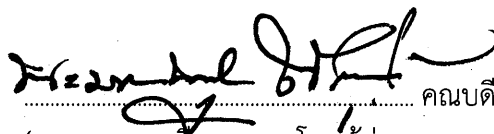

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)


..... กรรมการ
(ดร.สมภพ ระงับทุกข์)


..... กรรมการ
(ดร.จักรวาล สุขไมตรี)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช)

บัณฑิตวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระมหาบุญศรี ภาณุวฑฺฒโน, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)
วันที่ 15 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

5820150332020: สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง; ร.ม. (รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต)

คำสำคัญ : แรงจูงใจ / ในการปฏิบัติหน้าที่ / ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา

นุชนภา อมรละคำมา : แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL IN SALAYA AT SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, PHUTTHAMONTHON DISTRICT, NAKHON-PATHOM PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.ศรชัย ท้าวมิตร อาจารย์ที่ปรึกษา. 118 หน้า, ปี พ.ศ. 2560

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำแนกตามตัวแปรอิสระ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test or One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3. สรุปข้อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย สามลำดับ คือ 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เรื่อง “ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับควรเหมาะสมกับ

ค่าครองชีพในปัจจุบัน” 2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เรื่อง “ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และนำมาพัฒนาทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น” 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ เรื่อง “ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม”



5820150332020: MAJOR : GOVERNMENT : M.Pol.Sc. (MASTER OF POLITICAL SCIENCES)

KEYWORDS: MOTIVATION / WORK PERFORMANCE / PERSONNEL IN SALAYA AT
SUB-DISTRICT MUNICIPALITY

NUCHNAPA AMORNLAKUMMA : MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL IN SALAYA AT SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, PHUTTHAMONTHON DISTRICT, NAKHONPATHOM PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE : ASSOC.PROF.DR. SORNCHAI TAOMITR, ADVISER. 118 PP. B.E. 2560 (2017).

The objectives of this thematic paper were as follows: 1) to study the motivation in work performance of personnel in Salaya Sub-District Municipality, Phutthamonthon District, Nakhonpathom Province, 2) to compare the motivation in work performance of personnel in Salaya at Sub-District Municipality, Phutthamonthon District, Nakhonpathom Province based on their gender, age, and education level, and 3) to study suggestions in supporting the motivation in work performance of personnel in Salaya Sub-District Municipality, Phutthamonthon District, Nakhonpathom Province. The data were collected from 113 samples through questionnaires and then analyzed by frequency, percentile, mean, standard deviation, t-test and F-test (One-way ANOVA).

The results of the study found that:

1. The motivation in work performance of personnel in Salaya Sub-District Municipality, Phutthamonthon District, Nakhonpathom Province was at the high level overall. The highest average score was on work security and advancement, followed by relationship with colleagues and dignity, and salary and welfare respectively.

2. From the comparison, the personnel in Salaya Sub-District Municipality, Phutthamonthon District, Nakhonpathom Province with different age scales had motivation in work performance differently with statistically significant figure at 0.05, but those with different gender and education level had motivation to work performance overall indifferently.

3. Recommendations for improving motivation in work performance of personnel in Salaya Sub-District Municipality, Phutthamonthon District, Nakhonpathom Province sorted by descending frequency; 1) In salary and welfare; the salary and welfare should be appropriate to the current cost of living, 2) Work security and advancement;

the personnel should be encouraged to receive training, workshop, seminar, and study to increase knowledge and to improve their work skills, 3) In relationship with colleagues and dignity; activities initiating teamwork should be organized regularly.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ แนวทางในการทำสารนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอย่าง สูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน, ผศ.ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิก ประธานสาขารัฐศาสตร์การปกครอง ที่ คอยดูแลให้คำแนะนำพร้อมทั้งชี้แนะในการวิจัยนี้จนสำเร็จด้วยดี และขอขอบคุณคณะกรรมการสอบ ทุกท่าน ที่ได้ชี้แนะข้อบกพร่องในงานวิจัย เพื่อแก้ไขให้สารนิพนธ์สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ศรชัย ท้าวมิตร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เมตตาให้ คำแนะนำแก่ผู้วิจัย อีกทั้งได้สละเวลาในการชี้แนะแนวทางตลอดจนการตรวจแก้ไขจนสำเร็จเรียบร้อย ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาอรุณ ปญญารุโณ, ดร. ขวลิต ไหลรินทร์ และ นางรัชนีวรรณ สีนธวงษ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกรุณาให้ความรู้ และคำชี้แนะ ตลอดจนข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่ช่วยอำนวยความสะดวก สะดวกในการสอบสารนิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขา รัฐศาสตร์การปกครองทุกท่านที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความช่วยเหลือตลอดมา ในการทำงาน วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ สมาชิกสภาเทศบาล และคณะผู้บริหารเทศบาล พนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ประชาชนทั่วไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปพัฒนา คุณความดีและประโยชน์อันเนื่องมาจาก สารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณงามความดีนี้แต่คุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน อนึ่งหากสารนิพนธ์ฉบับนี้ มีความผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับด้วยความ ยินดีเพื่อนำไปแก้ไขในโอกาสต่อไป

นุชนภา อมรละคำมา

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ค |
| ประกาศคุณูปการ | จ |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ณ |
| สารบัญแผนภูมิ | ท |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 2 |
| 1.3 สมมติฐานของการวิจัย | 2 |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย | 3 |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 3 |
| 1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย | 3 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 6 |
| 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ | 6 |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ | 16 |
| 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | 26 |
| 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล | 29 |
| 2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย | 37 |
| 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 39 |
| 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย | 40 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 44 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 44 |
| 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง | 45 |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 46 |
| 3.4 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 46 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 47 |
| 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล | 48 |
| 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย | 49 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 52 |
| 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 52 |
| 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล | 53 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 54 |
| ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | 54 |
| ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม | 56 |
| ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม | 60 |
| ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม | 78 |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 81 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 81 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย | 84 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 89 |
| บรรณานุกรม | 91 |
| ภาคผนวก | 96 |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ | 97 |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ | 99 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล | 103 |
| ภาคผนวก ง แบบสอบถาม | 106 |
| ภาคผนวก จ การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC | 112 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ภาคผนวก ฉ ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม | 114 |
| ภาคผนวก ช ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซีและมอร์แกน | 116 |
| ประวัติผู้วิจัย | 118 |



สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 3.1 | แสดงรายชื่อส่วนราชการ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 45 |
| 4.1 | แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ | 54 |
| 4.2 | แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ | 54 |
| 4.3 | แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา | 55 |
| 4.4 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน | 56 |
| 4.5 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 57 |
| 4.6 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | 58 |
| 4.7 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ | 59 |
| 4.8 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐมโดยรวม จำแนกตามเพศ | 60 |
| 4.9 | แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามเพศ | 61 |
| 4.10 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ | 62 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 4.11 | แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบล ศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ | 62 |
| 4.12 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัด นครปฐมด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามเพศ | 63 |
| 4.13 | แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบล ศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน จำแนกตามเพศ | 63 |
| 4.14 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัด นครปฐมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตาม เพศ | 64 |
| 4.15 | แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบล ศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ | 64 |
| 4.16 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัด นครปฐม โดยรวม จำแนกตามอายุ | 65 |
| 4.17 | แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามอายุ | 66 |
| 4.18 | แสดงการทดสอบความแตกต่างและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) | 66 |
| 4.19 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัด นครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ | 67 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 4.20 | แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ | 67 |
| 4.21 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ | 68 |
| 4.22 | แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ | 68 |
| 4.23 | แสดงการทดสอบความแตกต่างและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) | 69 |
| 4.24 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ | 70 |
| 4.25 | แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ | 70 |
| 4.26 | แสดงการทดสอบความแตกต่างและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้(Scheffé) | 71 |
| 4.27 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา | 72 |

สารบัญญัตราสาร (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา | 73 |
| 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา | 74 |
| 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา | 74 |
| 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา | 75 |
| 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา | 75 |
| 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา | 6 |
| 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา | 76 |
| 4.35 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน | 77 |
| 4.36 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 78 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 4.37 | แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | 79 |
| 4.38 | แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ | 80 |



สารบัญแผนภูมิ

| แผนภูมิที่ | | หน้า |
|------------|------------------------------------|------|
| 2.1 | แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ | 7 |
| 2.2 | แสดงความพอใจและไม่พอใจในกาทำงาน | 11 |
| 2.3 | แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย | 43 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ เพราะว่ามันมนุษย์นั้นมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญในงานและทักษะที่แตกต่างกัน การที่องค์กรจะสามารถนำศักยภาพในแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างเต็มที่มีนั้น ย่อมต้องใช้กลยุทธ์จิตวิทยา หรือต้องใช้แรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจมีความจำเป็นและสำคัญกับองค์การต่าง ๆ ทุกองค์การ เนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อไปสู่เป้าหมาย สุพานี สฤกษ์วานิช (2552, หน้า 154) กล่าวว่าโดยทั่วไปผู้ใดที่มีความสุขและมีแรงจูงใจในชีวิต ก็จะเหมือนกับว่าคนคนนั้นมีดอกไม้อยู่บนใบหน้าและในจิตใจ ทำให้คนคนนั้นมีพลังและมีชีวิตชีวา สดชื่นรื่นเริง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจ คนคนนั้นก็มักจะหดหู เศร้าหมองและไร้พลังในการทำงาน ในองค์การก็เช่นเดียวกัน ถ้าพนักงานในองค์การมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานเหล่านั้นก็จะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งอกตั้งใจในการทำงาน รักงานและอยากจะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จลงด้วยดี แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น ไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานผิดพลาดเสียหาย หรือขาดทุน หยุดงานบ่อย ๆ แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การใด ๆ ก็ตาม แรงจูงใจจะทำให้คนมีพลัง และมีความหวัง และมีความสุขในชีวิตทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการงานด้วย

ดังนั้น การที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 184) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้พนักงานทำงานให้แก่องค์กรจนประสบความสำเร็จ องค์กรมีความจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงานให้แก่พนักงาน มีความยืดหยุ่น มีการจูงใจเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะบุคลากรในองค์การบางคนมีความสามารถสูง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจที่ี้อาจส่งผลต่อการทำงาน ทั้งนี้ ถ้าผู้บริหารเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ก็จะส่งผลให้ภารกิจขององค์กรลุล่วงไปได้ด้วยดี การจูงใจเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และในอนาคตการจูงใจก็ยังคงมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารองค์การต่อไป ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเข้าใจพฤติกรรม เข้าใจความต้องการของพนักงาน และรู้วิธีจูงใจพนักงาน เพื่อให้การบริหารงานในองค์การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และยังสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ด้วย

เทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขต ปริมณฑลกรุงเทพมหานคร ที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นเขตชุมชนเมือง จึงมีการขยายตัวของแหล่งที่อยู่อาศัย ส่งผลให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม ทั้งปัญหาน้ำเน่าเสีย ขยะมูลฝอย อากาศเสีย รวมทั้งปัญหาอื่นๆอีกหลายด้าน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่าง หลีกเลียงไม่ได้ บุคลากรที่มาปฏิบัติราชการที่เทศบาลตำบลศาลายา มาจากภูมิหลังทางเศรษฐกิจ สังคม และความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน จึงอาจเกิดเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น หากบุคลากร ที่มาปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ ขาดแรงจูงใจแล้ว อาจทำให้การปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลศาลายา ขาดประสิทธิภาพได้ จากสภาพ ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานในการสร้าง แรงจูงใจการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลตำบลศาลายา อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพสามารถอำนวยความสะดวกแก่ปัญหาให้กับประชาชนและทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชน ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธ มณฑล จังหวัดนครปฐม

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำแนกตามตัวแปรอิสระ ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในเทศบาลตำบล ศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

1.3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในเทศบาลตำบล ศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

1.3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในเทศบาล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำนวน 162 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การศึกษาข้อมูลจากบุคลากรในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลตำบลศาลายา จำแนกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
- 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ เทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา

ได้แก่ ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล การแจกแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นเวลา 3 เดือน ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน ปีการศึกษา 2560

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

1.5.2 ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

1.5.4 ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสร้างแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ต่อไป

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือ สิ่งจูงใจให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำ

การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไปแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง รายได้ที่ได้รับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา รายได้อื่น ๆ ที่เทศบาลตำบลศาลายา จัดสรรให้ และ กิจกรรมหรือบริการ ที่จัดให้มีขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ บำเหน็จความชอบ และบำเหน็จ บำนาญ

2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในอาชีพของตนเอง หรือความมั่นคงของหน่วยงาน ในขณะที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลศาลายา และได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานเพิ่มขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ

- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ หมายถึง ความสัมพันธ์ หรือความเกี่ยวข้อง หรือการสื่อสารระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ภายในเทศบาลตำบลศาลายา และการที่บุคลากรได้รับการยอมรับ การยกย่องชมเชย ได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานรวมทั้งบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน

การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

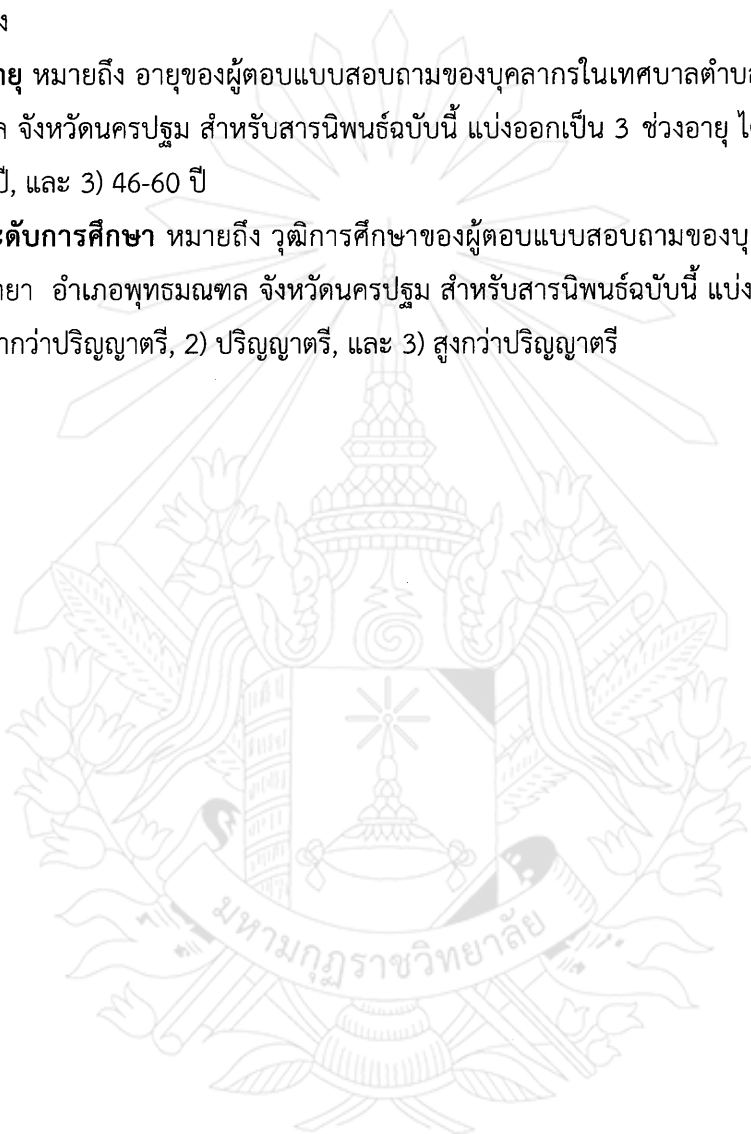
เทศบาลตำบลศาลายา หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ด้วยกระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท้องถิ่นบางส่วนของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นสุขาภิบาล เพื่อประโยชน์ในการทะนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป จึงได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2534 จัดตั้งสุขาภิบาลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ซึ่งประกาศดังกล่าวได้ประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 52 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2535 ต่อมาได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาล เป็นเทศบาลตำบลศาลายา ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 เป็นต้นไป

บุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 เพศ ได้แก่ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ช่วงอายุ ได้แก่ 1) 18-31 ปี, 2) 32-45 ปี, และ 3) 46-60 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี, 2) ปริญญาตรี, และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

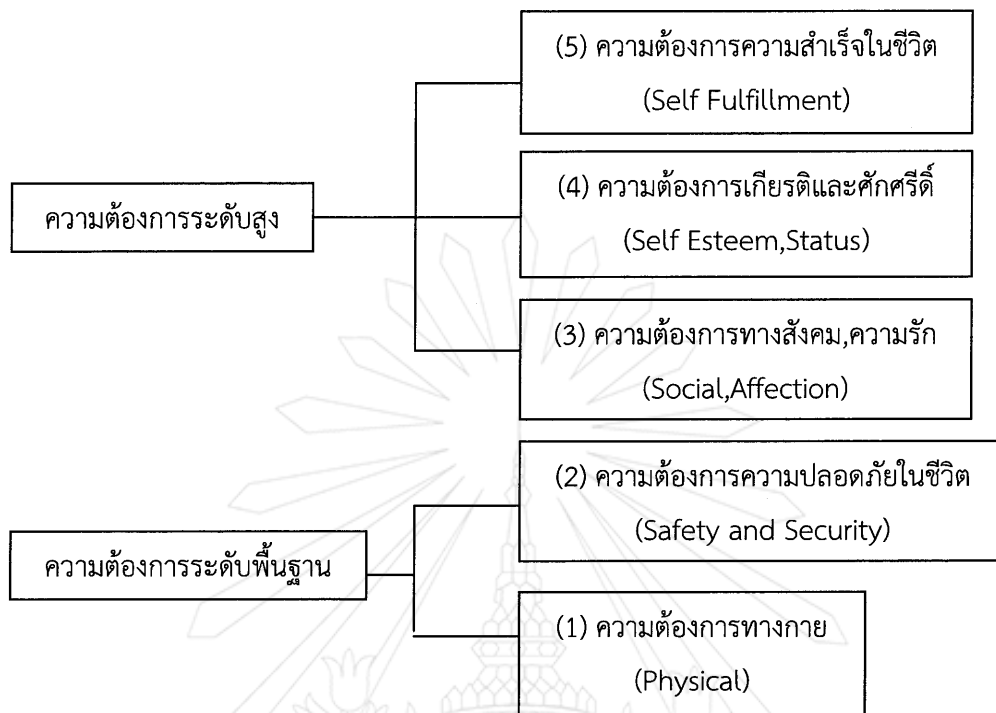
การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร ทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางวิจัยเป็นลำดับดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล
- 2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนความรู้สึภายในของมนุษย์ อันเกิดจากปัจจัยภายนอกมากระทบ ซึ่งมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีหลากหลายอารมณ์และส่วนใหญ่ มีกิจกรรมร่วมกัน ในแต่ละยุคสมัยจะมีผู้พยายามเรียนรู้ ค้นหาสิ่งเร้าที่อยู่ที่อยู่ในใจมนุษย์ ว่าในกิจกรรมหนึ่ง ๆ นั้น มนุษย์ต้องการสิ่งใด เป็นสิ่งล่อหรือสนองความต้องการ จึงเกิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ปรากฏหลายท่านได้ศึกษาและบันทึกเป็นผลงาน ซึ่งได้ศึกษาและนำมากล่าวอ้างไว้ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierachy of needs Theore) ของ มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่มีสิ่งจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังเป็นสิ่งจูงใจอยู่ และเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่มากขึ้นไปก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองต่อไป มาสโลว์ ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์ จากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงไว้ 5 ชั้นดังนี้ (พนัส หันนาคินทร์, 2542, หน้า 170-175)



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์

ระดับ 1 ความต้องการทางสรีระหรือความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศน้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ระดับที่ 2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ ได้แก่ เมื่อได้รับการตอบสนองทางร่างกายแล้ว ข้อต่อไปคือความต้องการความปลอดภัยต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ หรือ การทำงานเป็นความต้องการทุกอย่างที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ

ระดับที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม เป็นความต้องการขั้นที่ 3 เมื่อความต้องการขั้นที่ 1 และ ขั้นที่ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการทางสังคม อยากมีเพื่อนต้องการรักษาความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น ๆ ต้องการความรัก และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยต้องการการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีค่าพอที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ด้วยความเท่าเทียมกัน ถึงแม้จะมีบางส่วนด้อยกว่าคนอื่นก็จะพยายามหาคุณสมบัติอื่นมาทดแทน

ระดับ 4 ความต้องการที่ได้รับการยกย่องในสังคม เป็นความรู้สึกว่าตัวเองมีค่า เป็นความต้องการในเรื่องความรู้ ความสามารถ รวมทั้งได้รับการยกย่องสรรเสริญ จากบุคคลอื่นเกี่ยวกับความ

มันใจในตัวเอง ความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น เช่น ต้องการตำแหน่งสูง การมีอำนาจเหนือคนอื่น นั้นเป็นเครื่องแสดงอย่างหนึ่งว่าสามารถทำอะไรได้ตามใจต้องการ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ เช่น การมีคุณธรรมสูง เป็นที่ยอมรับมีผู้เลื่อมใสศรัทธารวมที่จะปฏิบัติตามคำพูดหรืออาจเป็นไปในทางลบ เช่น บุคคลที่เป็นผู้มีอิทธิพล ใคร ๆ ก็กลัวเกรงเมื่อพูดอะไรก็ไม่ค่อยมีใครกล้าคัดค้าน

ระดับ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นที่ 1 ถึง 4 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้ ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างเท่าที่ศักยภาพของตนจะเอื้ออำนวยให้เป็นไปได้ เป็นความรู้สึกว่ามีอิสระในตัวเอง ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยหรืออยู่ใต้บงการของผู้อื่น มาสโลว์ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของคน ที่มีผลที่แสดงออกมว่าจะประกอบไปด้วยหลัก 2 ประการ คือ

1) หลักการแห่งการขาดตกบกพร่อง ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการที่เป็นความพอใจของคน ไม่เป็นตัวจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในด้านนี้อีกต่อไป คนเหล่านั้นจะเกิดความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ ยอมรับและพอใจในความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิตโดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

2) หลักแห่งความก้าวหน้า กล่าวคือ ลำดับขั้นความต้องการทั้ง 5 ระดับ จะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปหาระดับสูงและความต้องการของคน ในแต่ละระดับจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจ จากทฤษฎีดังกล่าวพบว่าความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นความต้องการไม่เท่าเทียมกันขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของแต่ละคนจะเริ่มต้นจากความต้องการขั้นพื้นฐาน คือ ความต้องการทางร่างกายซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยสี่เพื่อความอยู่รอดของชีวิตเมื่อได้รับสนองความต้องการดังกล่าวแล้ว จึงจะมีความต้องการในระดับต่อไป เพราะฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ต้องตอบสนองตามลำดับขั้นของความต้องการเป็นขั้น ๆ ไปตามลำดับนั้นจากนั้นมนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพของตนเพราะน้อยคนที่จะได้ถึงขั้น ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต อย่างสมบูรณ์และยังมีปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานคือ ความมั่นคง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ สภาพการทำงาน การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา องค์กรการบริหารงาน ปริมาณงาน ค่าจ้าง การนิเทศงาน การติดต่อสื่อสาร ชั่วโมงในการทำงาน เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก สิทธิและผล ประโยชน์ต่าง ๆ สิ่งทีกล่าวมานี้ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเกิดการเบื่อหน่าย ท้อถอย ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการทำงานและวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความต้องการทางกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ความมั่นคงในการดำรงชีวิต การมีชีวิตที่ปราศจากอันตรายจากการคุกคามที่มาจากภายนอกและภายใน ทำให้คนมีความมั่นใจที่จะทำงานโดยปราศจากความกังวลการต้องการความรัก

และการยอมรับจากบรรดาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยก็ต้องการความยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน ความต้องการที่จะได้รับเกียรติยศ ชื่อเสียง หรือศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของคนอื่น ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต จึงเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา

2.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) โดย Frederick Herzberg ซึ่งสร้างแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจและไม่พอใจในการทำงาน พบว่าคนเรามีความต้องการสองประเภท ซึ่งแยกเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน แต่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงานได้แก่

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ถ้าขาดไปคนจะรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้ทำให้คนมีความพอใจในการทำงานหรือมีแรงกระตุ้นในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงานได้แก่

- 1.1 เงินเดือน (Salary) คือ เงินที่ได้รับรวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน
- 1.3 การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน
- 1.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation :Superior, Subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยาหรือวาทจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
- 1.5 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
- 1.6 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้
- 1.7 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ
- 1.8 สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในตำแหน่งใหม่

1.10 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนมีความพยายามในการทำงาน เป็นแรงผลักดันให้คนทำงานให้แก่องค์กร หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้จะทำให้คนในองค์กรขาดความพอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้ก็จะเป็แรงจูงใจให้คนมีความพอใจในการทำงาน ซึ่งมักเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ได้แก่

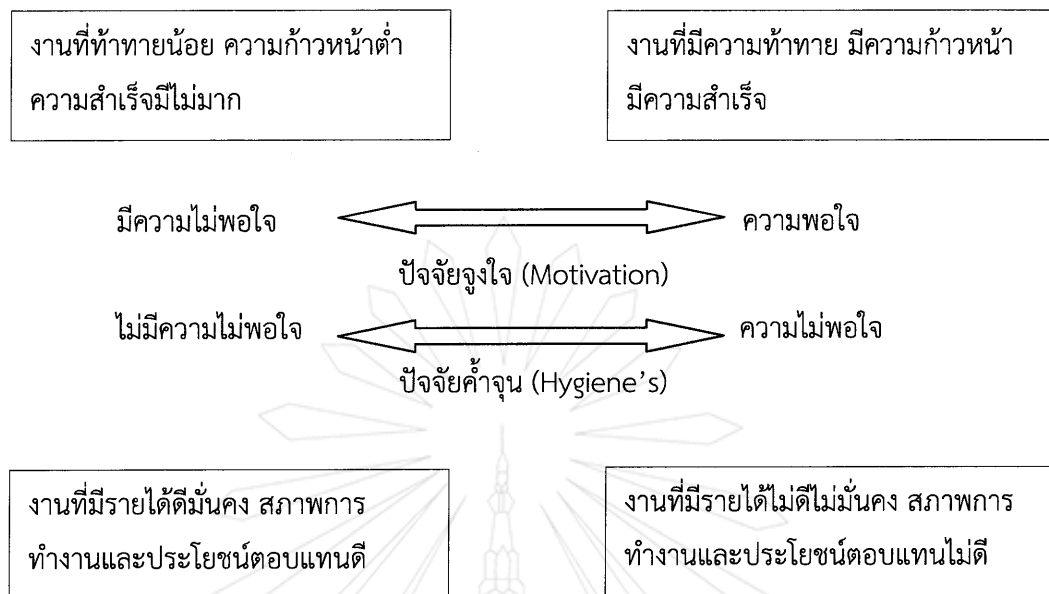
2.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารภ

2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสให้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน



แผนภูมิที่ 2.2 แสดงความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน

แนวคิดของ Herzberg แยกสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจออกจากกันอย่างชัดเจน แต่ปัจจัยทั้ง 2 กลุ่มมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานโดยที่ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าขาดไปจะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ทำงาน ปัจจัยค้ำจุนจึงเป็นเสมือนสิ่งที่ทำหน้าที่เป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 313)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539, หน้า 373-374) ได้ให้นิยามของทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two - factor theory) ว่าหมายถึงทฤษฎีการจูงใจโดย Herzberg ซึ่งได้เสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงานหรือหมายถึงการทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานซึ่งการสร้างการจูงใจให้มากเป็นสิ่งที่ลำบากรายละเอียดของทฤษฎี 2 ปัจจัยมีดังนี้

1. ปัจจัยรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือหมายถึงผู้จัดการจะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาจากความไม่พอใจเช่นนโยบายการบริหารของบริษัทการบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานความมั่นคงเงินปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้นแต่ป้องกันไม่ให้เกิดลดลงปัจจัยอนามัยจะรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับสูงแล้วป้องกันแรงจูงใจไม่ให้เกิดขึ้นในทางลบเหตุที่เรียกว่าปัจจัยสุขอนามัยเพราะผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้มีต่อแรงงานคล้าย

กับการรักษาอนามัยของคนเช่นเมื่อคนเราเกิดมีบาดแผลขึ้นจะต้องใส่ยารักษาให้หายการใช้ยาไม่ได้ทำให้แผลหายแต่เพื่อป้องกันไม่ให้แผลเน่าเป็นการใช้เพื่อให้กลับสู่สภาพปกติเท่านั้นในทางตรงกันข้ามถ้าหากปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับความสนใจสิ่งต่าง ๆ จะเลวร้ายไปกว่าเดิมเช่นผู้ที่มีสุขภาพดีก็ต้องรับประทานอาหารดี ๆ จะไม่ช่วยทำให้สุขภาพดีขึ้น ถ้าหากสุขภาพดีแล้วแต่ถ้าไม่รับประทานอาหารที่ดี ๆ เขาจะเริ่มป่วย

2. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายในที่มีผลในทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานคือโอกาสเจริญเติบโตลักษณะงานความสำเร็จการยกย่องชมเชยความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

สมยศ นาวิการ (2545 ข, หน้า 86-91) ได้ให้นิยามของทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two – factor Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่ง Herzberg ได้กล่าวว่า คนมีความต้องการแตกต่างกันอยู่ 2 ประเภทที่ไม่ขึ้นอยู่ระหว่างกัน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน และได้ค้นพบว่าเมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องานของพวกเขา พวกเขาจะหลุดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขาไม่ได้ ในทางกลับกันเมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา พวกเขาจะหลุดถึงงานโดยตัวของมันเอง Herzberg เรียกความต้องการประเภทแรกว่า ปัจจัยอนามัย เพราะว่าปัจจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของคน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานที่เกิดขึ้น เขาเรียกความต้องการประเภทที่ 2 ว่าปัจจัยจูงใจ เนื่องจากว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) นโยบายและการบริหารงานของบริษัท การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงิน สถานภาพ และความมั่นคง ถูกมองว่าเป็นปัจจัยอนามัย ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นลักษณะของงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติอยู่ Herzberg สัมพันธ์การใช้คำ “อนามัย” ของเขากับความหมายทางการแพทย์ ปัจจัยอนามัยไม่ได้จูงใจให้บุคคลทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ปัจจัยอนามัยเพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานของบุคคลลดลง เนื่องจากการจำกัดการทำงาน นี่คือเหตุผลที่ Herzberg เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยบำรุงรักษา”

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความเจริญเติบโตของวิชาชีพ และการยกย่องที่ได้รับจากการทำงานที่มีความท้าทาย เป็นปัจจัยจูงใจตามแนวความคิดของ Herzberg ซึ่งเขาได้ใช้คำว่าปัจจัยจูงใจ เพราะว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบในทางบวกต่อความพอใจในงานที่ทำ และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลสูงขึ้น

สรุปได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน เป็นสิ่งจำเป็นหากไม่มีจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

2.1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎี อี. อาร์. จี (ERG Theory) ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่เขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs : E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs : R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมนรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้อ้างอิงกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะมีอยู่สูง

2. ขนาดของความ ต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยิ่งจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบสนองด้านค่าจ้างแรงงานและอื่นๆ (ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) มากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายหรือรับตำแหน่งใหม่ (ความเจริญก้าวหน้า) เมื่อเป็นเช่นนั้นหัวหน้ากลุ่มงานคนนี้ก็จะมีหันมาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (ความสัมพันธ์ทางสังคม) (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ดิน ราชพฤกษ์, 2539, หน้า 46)

สรุปได้ว่า **เคลย์ตัน แอลเตอร์เพอร์** ได้แบ่งความต้องการเป็นสามลำดับได้แก่ ความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้าซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎีของมาสโลว์ ดังนั้นการจะกระตุ้นให้คนทำงานจึงจำเป็นต้องรู้แรงจูงใจของบุคคลนั้น ๆ ว่ามีแรงจูงใจในเรื่องใด

2.1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

แมคเคลแลนด์ ได้เสนอแนะว่าองค์การควรจะให้โอกาสตอบสนองความต้องการอย่างน้อยที่สุดสามอย่าง ได้แก่ ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for Power N Power) ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for Achievement-nAch) และความต้องการทางด้านสังคม (Need for Affiliation-n Aff) ทฤษฎีของเขาได้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะมององค์การว่าเป็นโอกาสที่จะได้สถานภาพและอำนาจหน้าที่ บุคคลเหล่านี้จะถูกจูงใจด้วยงานที่ให้โอกาสสร้างอำนาจได้แก่บุคคลที่มีตำแหน่งสูง เช่น กรรมการผู้จัดการ กรรมการรองผู้จัดการ จะมีความต้องการอำนาจสูง

บุคคลที่มีความต้องการทางด้านสังคมสูงจะมององค์การว่าเป็นโอกาสของการมีเพื่อน พวกเขาถูกจูงใจด้วยงานที่กำหนดให้พวกเขาต้องเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง บุคคลเหล่านี้ไม่พอใจงานที่กำหนดให้พวกเขาต้องทำงานตามลำพัง เช่น ขาวนา เป็นต้น

บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมององค์การว่าเป็นโอกาสที่จะแก้ปัญหาที่ท้าทาย และ McClelland พบว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมีลักษณะ ดังนี้

1. พวกเขาต้องการความรับผิดชอบส่วนบุคคลในการค้นหาทางเลือกแก้ปัญหา
2. พวกเขาจะพิจารณาความเสี่ยงภัย และกำหนดเป้าหมายปานกลาง เช่น เป้าหมายที่ไม่ง่ายจนเกินไป หรือเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความสำเร็จ
3. พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพวกเขา

ดังนั้น แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน การบรรลุถึงเป้าหมาย และสิ่งย้อนกลับของการปฏิบัติงาน บุคคลเหล่านี้ถูกจูงใจด้วยงานที่ทำให้พวกเขารู้สึกว่า มีความสามารถสำหรับงานที่มีเป้าหมายยาก แต่บรรลุถึงความสำเร็จได้ การบรรลุถึงความสำเร็จของเป้าหมายที่ยากทำให้พวกเขารู้สึกว่าพวกเขามีความสามารถ แต่เป้าหมายที่ง่ายจนเกินไปหรือเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความสำเร็จจะไม่ช่วยให้พวกเขารู้สึกว่ามีความสามารถเลย (สมยศ นาวิการ, 2545 ก, หน้า 172)

2.1.5 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ชลิยา ด่านทิพารักษ์ (2543, หน้า 28) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Vroom Expectancy Theory) ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังเสนอแนะว่า บุคคลไม่เพียงแต่จะถูกผลักดันด้วยความต้องการเท่านั้น แต่จะตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ต้องการกระทำหรือไม่กระทำด้วย ซึ่งวรูมชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือ

- 1) ความคาดหวัง
- 2) คุณค่าหรือความสำคัญของผลลัพธ์
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สองหรือกลไก

ความคาดหวัง (Expectancy) ตามความหมายของวรูม คือ ความน่าจะเป็น (Probability) ที่การกระทำอย่างหนึ่งจะมีโอกาสที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในระดับแรกมากน้อยเพียงใด เช่น ถ้าพนักงานทำงานอย่างหนักและตั้งใจเต็มที่โอกาสหรือความน่าจะเป็นจากการทุ่มเททำงานหนักของเขาจะทำให้เกิดผลผลิตในปริมาณสูงจะเป็นเท่าใด โอกาสหรือความน่าจะเป็นนี้จะอยู่ในระหว่าง 0 (คือไม่มีโอกาสหรือไม่มีทางเลย) ถึง 1 (คือมีโอกาสเต็มที่) ดังนั้น ถ้าพนักงานเชื่อแน่ว่าถ้าเขาทำงานเต็มที่ เขาจะสามารถทำผลผลิตได้ในปริมาณสูงอย่างแน่นอน ความคาดหวังของเขาจะเท่ากับ 1 ในทางตรงข้าม ถ้าเขาเชื่อว่าถึงแม้เขาจะพยายามทำงานหนักสักเพียงใดเขาก็จะไม่สามารถทำผลงานออกมาในปริมาณสูงได้เลย ความคาดหวังของเขาจะเท่ากับ 0 คุณค่าหรือความสำคัญของผลลัพธ์ เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ ระดับที่สองคุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจต่อผลลัพธ์ ย่อมขึ้นอยู่กับความปรารถนาของคนๆนั้น เช่น ถ้าพนักงานปรารถนาอย่างมากที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์หรือความพอใจของเขาจะมีค่าเป็นบวก ถ้าเขาไม่รู้สึกละเลยต่อการได้เลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ของเขาจะมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าเขารู้สึกไม่ชอบหรือไม่ต้องการที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง คุณค่าของผลลัพธ์ของเขาจะมีค่าเป็นลบ

ความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สองแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลที่เขาได้รับหรือที่เขาคิดว่าสมควรจะได้รับ เมื่อกระทำการนั้นสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว เช่น ถ้าพนักงานมีความเชื่อว่าถ้าผลผลิตของเขามีปริมาณสูงเขาจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรืออีกนัยหนึ่งก็คือผลงานของเขาความสัมพันธ์โดยตรงกับการได้เลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น ผลลัพธ์ของการทำงานของพนักงานผู้นี้จะเป็น 2 ระดับคือระดับแรกได้แก่ปริมาณผลผลิตของเขา และระดับที่สองได้แก่การได้เลื่อนตำแหน่งจึงอาจกล่าวได้ว่า ส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่พนักงานมีหรือไม่มีหรือมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผลระดับแรกกับผลระดับที่สองดังกล่าวแล้ว วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547, หน้า 22) กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของวรูม เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้ให้สมมติฐานว่า ความต้องการเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในมนุษย์และความเข้มแข็งของแรงจูงใจนั้นจะขึ้นอยู่กับระดับของความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรม วรูมเชื่อว่าบุคคลจะทำการเลือกกระทำพฤติกรรม ซึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังในการรับรู้คุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลจากการกระทำพฤติกรรมและการรับรู้ความเป็นไปได้ว่าพฤติกรรมที่กระทำจะเป็นสาเหตุให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณค่านั้น ในองค์กรพนักงานจะได้รับการจูงใจเพื่อที่จะทำงานอย่างหนักถ้าพวกเขาคาดหวังว่าความพยายามนี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางบวกเช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น รวมทั้งถ้าผลลัพธ์เหล่านั้นจะเป็นเครื่องมือที่นำพาบุคคลไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นความปรารถนาทางบวกอื่น ๆ ได้

จากทฤษฎีที่กล่าวถึงข้างต้น จะเห็นได้ว่าประกอบด้วยทฤษฎีเนื้อหาของแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎี ERG ของ Anderfer และทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของ McClelland ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีเนื้อหาของแรงจูงใจ อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ว่า มนุษย์จะถูกจูงใจโดยความต้องการของตนเองให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่แน่นอน และความต้องการดังกล่าวถือเป็นพื้นฐานของพฤติกรรม โดยแรงจูงใจของมนุษย์จะเริ่มจากความต้องการและทัศนคติ จากนั้นจะแปรเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการ ขณะเดียวกันในส่วนทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีแห่งความคาดหวังของ วูม เป็นทฤษฎีที่ศึกษาว่ามนุษย์จะเลือกเป้าหมายของตนเองที่หลากหลายมาใช้เพื่อการทำงานได้อย่างไร มนุษย์จะทำการตีค่าความพอใจของตนเองหลังจากบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้วได้อย่างไร ซึ่งมีไขการจำแนกว่าอะไรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการจูงใจตามทฤษฎีเนื้อหาของแรงจูงใจข้างต้น

ทฤษฎีทั้งหมดที่ได้กล่าวมา ล้วนเป็นส่วนสำคัญในการบอกทิศทางของมนุษย์ แต่แต่ละบุคคลที่ดำรงหน้าที่แตกต่างกันว่า ควรจะใช้เทคนิควิธีการใดในการจูงใจให้ตน หรือบุคคลอื่นทำงานจนประสบความสำเร็จได้ เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ อาจมีเงินเดือนหรือเงินเป็นตัวจูงใจให้เขาตัดสินใจที่จะทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ ขณะที่ในระดับผู้บริหารเกียรติยศชื่อเสียงอาจเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการผลักดันให้คิดแสวงหาไปสู่จุดสูงสุดทางการบริหารทฤษฎีและวิชาการทางด้านพฤติกรรมองค์กรต่างๆ จึงไม่ได้ให้ความสำคัญแต่เฉพาะปัจจัยความต้องการทางด้านเศรษฐกิจเพียงประการเดียว แต่ยังสนใจปัจจัยทางด้านสังคม และความต้องการทางจิตใจด้วย

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

จารุวรรณ กมลสินธุ (2548, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่อยู่ในตัวบุคคล แต่ละคนซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลนั้นกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งอาจเกิดปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลก็ได้

ปัญญา จันรอด (2548, หน้า18) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

กุสุมา จ้อยช่างเนียม (2547, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความต้องการของมนุษย์ในการที่จะดิ้นรนไขว่คว้าและพยายามค้นพบซึ่งจุดหมายที่ตั้งไว้

สุชาติ จรประดิษฐ์ (2547, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง อาการของการกระตุ้นให้การกระทำ หรือให้ไม่กระทำเป็นกำลังหรือพลังที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานหรือปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จให้ได้ผลผลิตที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งในส่วนของบุคคลและในส่วนขององค์กรเป็นเป้าหมายสำคัญ

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547, หน้า 2) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ว่า มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ “Movere” มีความหมายว่าเคลื่อนที่ (to move) ซึ่งก็สะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจ มีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน (Energy) ทิศทาง (Direction) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และการดำรงไว้ (Sustenance) ซึ่งอธิบายได้ว่าเมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและมีการดำรงไว้ให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป

วีรนาถ มานะกิจ (2543, หน้า 60) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้นหรือการเคลื่อนไหวอันนำไปสู่พฤติกรรมที่บรรลุเป้าหมาย

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 308) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง กระบวนการการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ยงยุทธ โพธิ์ทอง (2546, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือแรงผลักดัน หรือความต้องการที่ผลักดันให้พนักงานเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพอใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและบรรลุผลสำเร็จ

ณัฐยา ไพโรสงบ (2546, หน้า 6) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังจูงใจ หรือสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรม หรือกระทำกิจกรรมด้วยความเต็มใจในการทำงานเกิดความพอใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด และประสบผลสำเร็จ จากความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคล เกิดความรู้สึกเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

วิสา โรจน์รุ่งสตี๋ (2545, หน้า 38) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่บุคลากรมีขวัญ กำลังใจดีย่อมเป็นองค์กรที่บุคลากรรักองค์กรและยินดีที่จะทำงานให้อย่างเต็มที่ องค์กรจะเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายประกอบด้วยประเด็นดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดขวัญดีขึ้นนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนขึ้นใจคอยแต่จะลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง วิธีที่จะกล่าวต่อไปนี้จะช่วยได้มากคือ

1.1 อย่ากดดันกับผู้ใต้บังคับบัญชาจนมากเกินไปนัก เมื่อมอบหมายให้หน้าที่แล้วไม่ควรควบคุมจนเกิดความกดดัน เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่ได้ใช้ความคิดทำงานนั้นด้วยตนเอง และตนเองจะกลายเป็นเพียงเครื่องมือชนิดหนึ่งเท่านั้น และมีความรู้สึกว่าการงานนั้นไม่ใช่ความสำเร็จของตนเองและไม่ได้ได้รับความภาคภูมิใจในผลงานนั้นเลย

1.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ปัญหาด้วย และหากเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมควรต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าที่ดีพึงระวังการกระทำในลักษณะเผด็จการโดยเด็ดขาด แม้ในบางโอกาสการใช้วิธีการเป็นผู้นำแบบเผด็จการจะช่วยให้งานสำเร็จรวดเร็วก็ตาม แต่ผลแห่งความสำเร็จนั้นมักไม่จีรังยั่งยืน ความสำเร็จของงานในลักษณะเช่นนี้นอกจากเป็นงานที่ได้ผลงานไม่ตรงคุณค่าในทางบริหารแล้ว ยังเป็นงานที่ไม่ก่อประโยชน์อนุกุลแก่ขวัญและน้ำใจของผู้ร่วมงานด้วย

1.3 หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี จะต้องเป็นผู้ให้ความคุ้มครองเมตตา ให้ความอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มิใช่วางตัวเป็นนาย กล่าวคือให้ความสนใจแก่สภาวะการทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ มิใช่มุ่งแต่จะให้ผลิตผลออกมาโดยไม่คำนึงถึงสภาพการทำงานที่เป็นปกติต่อการทำงานแต่อย่างใด ต้องคำนึงเสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชา คือ คนไม่ใช่เครื่องจักรที่จะต้องทนต่อความกดดันจนเกินขอบเขต

1.4 เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับไปทำแล้ว ควรปล่อยให้เขามีอิสระในการทำงาน หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาก็คือให้คำปรึกษาหารือแก้ปัญหา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการและไม่ควรแย่งงานนั้นมา

1.5 ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา การทำงานอย่างโลเลขาดความมั่นใจย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพลอยรวนเร ขาดความมั่นใจตามไปด้วย และเกิดความไม่มั่นคงในการทำงานขององค์กรนั้น

1.6 ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้ตัวว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ระหว่างองค์กรกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหมายความว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ตนกำลังทำหน้าที่ควบคุมนโยบายขององค์กร และขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปตามนโยบาย เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่เป็นฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด และจะต้องประสานประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรได้เสมอ

2. ด้านรายได้และสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับการทำงานของ

คนโดยตรง เรามักได้ยินเสมอว่าคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าแรงให้สูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะคนงานต้องการรายได้ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนกันระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานและทำให้ขวัญในการทำงานเสื่อมโทรมลงได้ การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งกว่ามูลค่าที่ได้รับจริงบางคนไม่พอใจค่าจ้างของตน เพราะคิดว่าคนอื่นมีคุณสมบัติธรรมดา ได้รับค่าจ้างมากกว่าที่ควรพวกเขาคิดว่าตนเองได้รับค่าจ้างน้อยกว่าที่ควรจะได้ ดังนั้นคนที่คิดว่าตนได้รับค่าจ้างสูงกว่าคนอื่นย่อมจะรู้สึกพอใจคนที่ผลการทำงานดีจะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าคนที่มีการทำงานไม่ดี ระบบค่าจ้างแบบนี้ดูดีในแง่ทฤษฎี แต่สำหรับการปฏิบัติจริงนั้นยังไม่ดีเท่าที่ควร นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การศึกษาอิทธิพลต่าง ๆ ที่มีต่อค่าจ้างในระบบการจ่ายค่าจ้างตามผลงานพวกเขาพบเกิดความไม่พอใจในกลุ่มผู้จัดการเกี่ยวกับพฤติกรรมที่คิดว่ามีความสำคัญต่อการตัดสินใจขึ้นค่าจ้างพนักงานในแผนกหนึ่งอาจจะได้รับค่าจ้างเพิ่มตามพฤติกรรมการทำงานโดยไม่เกี่ยวกับแผนกอื่นหัวหน้าที่ได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้นก็จะพยายามให้ลูกน้องได้ค่าจ้างมากด้วยซึ่งตรงกันข้ามกับหัวหน้างานที่ได้ รับค่าจ้างเพิ่มน้อยกว่าค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นมีส่วนสัมพันธ์กับระดับความเชื่อมั่นของหัวหน้าที่มีต่อความสามารถของลูกน้องและการให้สนับสนุน ยกตัวอย่างเช่นผู้จัดการที่ไม่ค่อยเก่งจะอยากได้รับการยกย่องและการตอบรับในทางดีจึงพยายามให้ค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากกลัวว่าถ้าลูกน้องไม่ได้รับเงินเดือนที่น่าพอใจพวกเขาอาจจะไม่ให้การสนับสนุนหรือลดผลิตผลเพื่อให้ผู้จัดการดูไม่ดีกว่าที่จะให้ขวัญของคนทำงานดีขึ้นอีกวิธีหนึ่งคือการให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แก่คน ทำงานซึ่งหมายความว่าให้ประโยชน์นอกเหนือจากรายได้เงินเดือนค่าจ้างธรรมดาเช่นการจัดให้มีที่พักอาศัยสหกรณ์ออมทรัพย์ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร มีวันหยุดพิเศษเป็นต้นการให้สวัสดิการจะช่วยให้คนมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและเมื่อเกิดปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือเหลือบุคคลแรกที่เขาจะหันเข้าพึ่งก็คือคนที่อยู่ใกล้ชิดที่สุดของเขาน่าจะเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือได้ดีที่สุดองค์การจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องปิดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์การเพื่อเป็นการสร้างขวัญและขณะเดียวกันก็ทำให้รู้สึกภักดีต่องานที่เขาทำอยู่ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์ การกับคนงานอีกทางหนึ่งคนงานจะมีขวัญที่ดีขึ้นเมื่อความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองจากองค์การที่เขาสังกัดอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานมีรายได้ที่เหมาะสมกับค่าครองชีพจึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและถ้ามีสวัสดิการนอกเหนือจากรายได้ของเงินเดือนอาจเป็นด้านที่พักอาศัยมีวันหยุดพิเศษทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น

3. ด้านสภาพปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงานสภาพการทำงานที่เป็นกายภาพได้แก่สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานเครื่อง มือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ความสะดวกสบายในการทำงานสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ งานต่าง ๆ ตลอดจนครอบครัวครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน

ถ้าสภาพการปฏิบัติงานไม่ดีหรือไม่เหมาะสมไม่เอื้ออำนวยและไม่ช่วยเสริมสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมไม่เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานทั้งนี้บอกจากอาจจะเกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ได้ง่ายแล้วยังอาจสร้างความเบื่อหน่ายและท้อถอยในการทำงานซึ่งอาจนำไปสู่การลาออกหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่นได้ซึ่งปัญหานี้ต้องตดเป็นภาระและก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานในการที่จะต้องหาผู้มาปฏิบัติทดแทนคนเก่าสภาพการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย

1. ลักษณะงานได้แก่ความน่าสนใจของงานความท้าทายของงานความแปลกของงานโอกาสในการได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จการรับรู้หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบการควบคุมการทำงานและวิธีการทำงานการที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้าง สรรค์เป็นประโยชน์ท้าทายซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน

2. ทักษะในการทำงานคือการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาซึ่งต้องใช้ความชำนาญและความสามารถหลาย ๆ อย่างในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผล

3. ขนาดของหน่วยงานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีขนาดเล็กจะดีกว่าในหน่วยงานขนาดใหญ่เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กมีผลให้บุคลากรมีโอกาสรู้จักกันอย่างทั่วถึงมีความคุ้นเคยกันมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกัน

4. โครงสร้างของงานหมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงานรายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนซึ่งก่อให้เกิดการควบคุมการปฏิบัติงานได้ง่าย

5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเช่นการสื่อสารภายในองค์กรสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกันการเอื้อเฟื้อเกื้อกูลช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่าสิ่งที่เอื้ออำนวยและช่วยเสริมสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นด้านสภาพสิ่งแวดล้อมและที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์และความสะดวกสบายในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถ

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 359) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานมากเพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่นคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่ง ผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

วีรัช สงวนวงค์วาน (2546, หน้า 185) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเพื่อตอบสนองความต้องการ

ของพนักงานผู้นั้นด้วยการตั้งใจในองค์การจึงมีผลมากทั้งผลงานที่ให้กับองค์การในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงหมายถึงสิ่งที่อยู่ภายในของบุคคลมีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มควบคุมรักษาพฤติกรรมและการกระทำหรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย(น้ำอากาศอาหารพักผ่อนและที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่นๆ เช่นการยกย่องสถานะความรักความผูกพันกับบุคคลอื่นความรู้สึกที่ดีการให้การประสบความสำเร็จโดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

2.2.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ณัฐพล ชันธไชย (2517, หน้า 11 – 12) ได้กำหนดแนวทางในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของขวัญและกำลังใจ โดยได้ปรับปรุงเพิ่มเติมจากแนวคิดของ มอร์และเบิร์นส (Moore & Burns) ว่า องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้
3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน
9. โอกาสความก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
16. สภาพความพึงพอใจในงาน
17. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด

18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ

19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน

20. สวัสดิการในหน่วยงาน

จันท์ ชุ่มเมืองปัก (2546, หน้า 35) ได้กล่าวว่า จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมา แรงจูงใจยังมียอดประกอบที่ส่งผลให้เกิดเป็นแรงจูงใจ แบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ประการ คือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน (Individual Differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ผิพรรณ สีของนัยน์ตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจคือ

1.1 แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกาย ที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิวความกระหาย ความต้องการที่เป็นความประสงค์อย่างรุนแรงจนกลายเป็นราคะ (Desire) เป็นต้น แรงขับเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้มี 2 ประเภทด้วยกัน

1.1.1 แรงขับภายในร่างกาย (Primary Drive) หรือว่าแรงขับปฐมภูมิ ได้แก่ แรงขับที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขับที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย แปลว่า ร่างกายขาดสภาวะสมดุลจนทำให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น หิวกระหาย ง่วงเหงา แรงจูงใจภายในร่างกายนี้แต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน

1.1.2 แรงขับภายนอกในร่างกาย (Secondary Drive) หรือว่าแรงขับทุติยภูมิ คือแรงขับที่มาจากภายนอกในร่างกายได้แก่ พวกแรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และสังคม ตัวอย่าง อยากรับราชการ อยากรับปริญญา อยากรับปริญญา อยากรับปริญญา เลือกลง ความต้องการเหล่านี้ล้วนมาจากภายนอกทั้งสิ้น และแต่ละบุคคลจะมีความสนใจ ความต้องการ และแรงกระตุ้นที่มากน้อยต่างกัน และเช่นกันแรงขับประเภทนี้ก็มีได้ทั้งทางบวกและทางลบ

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นเจตคติด้านอารมณ์ และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึง พอเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่าง ๆ

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจ เนื่องจากองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่มีคนขวักไขว่ รถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ก็คงจะไม่เกิดแรงจูงใจมากพอที่จะอ่านหรือท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

2.2.3 ความสำคัญของการตั้งใจ

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2554, หน้า 49) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ทิศทาง (direction) เป็นสิ่งที่กำหนดว่าคุณคนจะเลือกกระทำ และทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่การทํากิจกรรมอะไร
2. ความเข้ม (intensity) หมายถึง ระดับความทุ่มเท และความพยายามของคุณคนในการทำงานหนึ่งๆ
3. ความยืนหยัด (persistence) คือ สิ่งที่ยืนยันว่าคุณคนมีความมุ่งมั่น และไม่ทอดย้อยต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานต่าง ๆ คุณคนที่มีความยืนหยัดจะสามารถทำงานได้ในระยะเวลาที่ยาวนาน

แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการทำงานของคุณคน เพราะระดับการปฏิบัติงาน (level of performance) ของคุณคนขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ และแรงจูงใจของคุณคน ดังแสดงในสมการข้างล่าง

$$\text{ระดับการปฏิบัติงาน} = \text{ความสามารถ} \times \text{แรงจูงใจ}$$

ตามสมการดังกล่าว คุณคนจะไม่สามารถปฏิบัติงานใดๆ ให้เกิดผลสำเร็จได้เลย หากไม่มีความสามารถหรือแรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่ง เนื่องจากหากความสามารถหรือแรงจูงใจตัวใดตัวหนึ่งหรือทั้ง 2 ตัวมีค่าเท่ากับศูนย์ ก็ย่อมทำให้ผลลัพธ์คือระดับการปฏิบัติงานเท่ากับศูนย์ ดังนั้น ระดับการปฏิบัติงานของคุณคนจึงเป็นผลมาจากทั้งความสามารถและแรงจูงใจในการทำงานของคุณคน สรุปได้ว่า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์การนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้คุณคนมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ดีขึ้น เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

สรุปได้ว่า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์การนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้คุณคนมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นเพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

2.2.4 ประเภทของการจูงใจ

การจัดแบ่งประเภทของแรงจูงใจมีวิธีการแบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงพฤติกรรม ได้แก่ แรงจูงใจทางสรีระ และ แรงจูงใจทางสังคม 2. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และ แรงจูงใจภายนอก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงพฤติกรรม ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือ ตามสัญชาตญาณ โดยเกิดขึ้นเองตั้งแต่แรกเกิด บางที่เรียกว่าแรงจูงใจไร้สำนึก แรงจูงใจทางสรีระ เป็นแรงจูงใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้ว ย่อมทำให้เกิดภาวะขาดสมดุลของร่างกายซึ่งจะเป็นผลให้เกิดแรงขับ เมื่อแรงขับลดลงร่างกายก็จะกลับเข้าสู่ภาวะความสมดุล

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในภายหลัง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจทางสังคมนั้นจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่างๆ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนาและการเมือง นักจิตวิทยาบางกลุ่มยังแบ่งแรงจูงใจทางสังคม ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จโดยมีความมานะพยายาม พินิจอุปสรรค เอาชนะความล้มเหลว เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้แล้วยังมีแผนการและความพยายามมากกว่าอีกด้วย

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตาม หลีกเลี้ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม พึ่งพาอาศัยได้และรู้จักพึ่งพาผู้อื่น

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือชอบโต้แย้ง ถกเถียง เอาชนะ ลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่ก็ทำไปเพื่อให้ผู้อื่นอยู่ใต้อำนาจของตน ไม่พอใจกับการตกอยู่ภายใต้การนำของผู้อื่น หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์

แบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการและตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2.2.6 การวัดแรงจูงใจ

สถิติ วงศ์สุวรรณ (2529, หน้า 431) ได้กล่าวว่า การที่จะวัดระดับสูง – ต่ำของแรงจูงใจแต่ละคนเพื่อนำมาทำนุบำรุงการทำงานของคุณลักษณะนั้น ๆ มีวิธีวัดทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

1) การวัดทางตรง คือการถามกันตรง ๆ ซึ่งอาจจะใช้การสัมภาษณ์ให้เขียนรายงานหรือตอบแบบสอบถาม แต่ต้องระวังการเสแสร้ง บิดเบือนความจริง เพราะตามปกติคนเรามักจะตอบตามที่สังคมยอมรับ ตอบตามความนิยมของสังคม จึงต้องระวังเรื่องการใช้คำถามเพื่อลวงเอาความจริงให้ได้

2) การวัดทางอ้อม คือเป็นวิธีการวัดที่ผู้ถูกวัด ไม่รู้ตัวว่ากำลังถูกตรวจสอบระดับแรงจูงใจ จึงได้ผลถูกต้องตามความเป็นจริงมากกว่าทางตรง เช่น ให้เล่าเรื่องจากภาพแบบ TAT ให้ต่อคำ แล้วให้นักจิตวิทยาวิเคราะห์หาระดับแรงจูงใจ

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจการวิจัยนี้ หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือแรงผลักดัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ ที่ส่งผลให้บุคคลเต็มใจและยินดีที่จะทำงานให้ดีที่สุดและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ องค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง องค์กรจะเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ต่างๆ กัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ณัฏฐา กริทธิญ (2550, หน้า 9) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วน รวมของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

สุระ ทิพย์โอสถ (2540, หน้า 38) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสนุกสนานที่ได้จากการทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อน

ร่วมงานและมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

นเรศ ภูโคกสูง (2541, หน้า 7) มีความเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบัน ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจและสติปัญญาให้แก่งานมากตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2544, หน้า 131) กล่าวถึงแรงจูงใจในความสำเร็จในการหรือความสำเร็จในชีวิตซึ่งสามารถแยกได้ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญดังนี้

- 1.1 มุ่งความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว
- 1.2 มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง
- 1.3 มีความรับผิดชอบในการงานดี
- 1.4 มีความอดทนในการทำงาน
- 1.5 เป็นผู้ทำงานอย่างมีการวางแผน
- 1.6 เป็นผู้ตั้งระดับความคาดหวังสูง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ผู้ที่จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะเป็นผู้โอ้อ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาสภาพครอบครัวแล้ว มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่นบรรยากาศภายในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความสามัคคี ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ จะมีลักษณะสำคัญคือ

- 2.1 เมื่อทำสิ่งใดเป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- 2.2 ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- 2.3 ตั้งเป้าหมายต่ำ
- 2.4 หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

3. **แรงจูงใจใฝ่อำนาจ** สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่า ตนเอง ขาด ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทำให้รู้สึกเป็น ปมด้อย เมื่อมีปมด้อย จึงพยายามสร้างปมเด่น ขึ้นมา เพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาดผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะดังนี้

- 3.1 ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
- 3.2 มักจะต่อต้านสังคม
- 3.3 แสวงหาชื่อเสียง
- 3.4 ชอบเสียงทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
- 3.5 ชอบเป็นผู้นำ

4. **แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว** ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบ บุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าวจะมีลักษณะสำคัญดังนี้

- 4.1 ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่
- 4.2 ชอบทำร้ายผู้อื่นทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

5. **แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา** สาเหตุของการที่มีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพา จะมีลักษณะสำคัญ

- 5.1 ไม่มั่นใจในตนเอง
- 5.2 ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักลังเล
- 5.3 ไม่กล้าเสี่ยง
- 5.4 ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

สมยศ นาวิกาน (2533, หน้า 37) กล่าวถึง คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตที่มีผลมาจากแรงจูงใจ ประกอบด้วยความมั่นคง ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน การมอบหมายงานหลายด้าน การควบคุมงานสถานที่ทำงานและตนเอง ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ขอบโอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโตการรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น อำนาจหน้าที่ การยกย่อง งานที่ก้าวหน้า

เดวิด แม็กแคลแลนด์ (David McClelland) อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก กูว์เซอแลน, 2551, หน้า 87) ได้จำแนกคุณลักษณะที่สำคัญในการทำงาน 3 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการที่มีผลงานบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา คุณลักษณะของคนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จได้แก่

1.1 เป็นคนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกี่ยงงาน จะค้นหาปัญหาจะถูกแก้ไขได้โดยวิธีใด หรือ อย่างไร

1.2 เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้น

1.3 เป็นคนต้องการให้ผู้อื่นประเมินหรือบอกสิ่งที่เขาทำว่าเป็นอย่างไร

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูง มีลักษณะ ดังนี้

2.1 เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการยอมรับและให้ความเชื่อมั่นหรือให้กำลังใจ

2.2 เป็นคนมีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นตามความปรารถนาและบรรทัดฐานของผู้อื่น

2.3 เป็นคนมีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นอย่างจริงจัง

3 ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลและครอบงำผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงมีลักษณะ ดังนี้

3.1 มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยตรง

3.2 มีความปรารถนาที่จะมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น

3.3 มีความสนใจในการรักษาสัมพันธ์ภาพในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความต้องการของคนเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น จึงมีอิทธิพลสูงใจให้คนประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา การทำงานต้องการให้ประสบผลสำเร็จ เมื่อประสบผลสำเร็จจึงมีผลต่อคุณภาพการทำงาน เพราะความต้องการเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง เมื่อได้รับการตอบสนองจะให้ความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้งานออกมามีคุณภาพ

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการวิจัยนี้ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน หากบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เป็นอย่างดี ก็จะทำให้บุคคลมีความรู้สึก และทัศนคติในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล

การปกครองท้องถิ่น ถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีส่วนสำคัญต่อการฝึกหัดประชาธิปไตยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการปกครองการบริหารงาน ซึ่งจะสนองต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ ดังนี้

2.4.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้มากมาย ซึ่งส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะต่างกันบ้างก็คือสำนวนและรายละเอียดปลีกย่อย พิจารณาได้ดังนี้

ประหยัด หงษ์ทองคำ (2547, หน้า 238). ได้กล่าวถึง ความหมายของการปกครองท้องถิ่น พอสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดจากระบบการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่น เพื่อวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการปกครองท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาด้วยตัวของตนเอง

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, หน้า21) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง “การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารงานท้องถิ่นตามแนวความคิดที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมจะเป็น รัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน”

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2538, หน้า9) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น คือ “การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจได้ มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ และอาณาเขตของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย”

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2542, หน้า2) ได้ให้นิยามไว้ว่า “การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้ จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

ปรัชญา เวสารัชช์ (2538, หน้า 424) ได้กล่าวถึง ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองซึ่งกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นหนึ่งเป็นผู้ดำเนินการภายในขอบเขตกิจกรรมที่รัฐมอบหมายให้กระทำได้ การปกครองในลักษณะนี้ถึงแม้จะเป็นอิสระโดยสิ้นเชิงจากอำนาจของรัฐ และมีใช่เป็นอิสระในการปกครองท้องถิ่น จำเป็นต้องมีองค์กรหนึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่นและเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน หน่วยงานองค์กรปกครองท้องถิ่น ผู้เลือกตัวแทนเข้ามาปกครอง ผู้กำหนดเสนอแนะนโยบาย ผู้ควบคุม หรือผู้เข้าร่วมในรูปอื่น

อุทัย หิรัญโต (2539, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างโดยดำเนินการกันเอง เพื่อตอบสนองความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

สรุป การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองรูปแบบหนึ่งในระดับท้องถิ่น ซึ่งรัฐบาลกระจายอำนาจและหน้าที่บางประการให้ท้องถิ่นรับผิดชอบ โดยมีพื้นที่เป็นของตนเอง มีประชากรและรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด มีอิสระในการปกครองตนเอง ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในเสนอตัดสินใจ ตรวจสอบการบริหารงาน และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในชุมชนของตนได้หรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง ทั้งนี้การบริหารงานยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

2.4.2 การปกครองท้องถิ่นไทย : เทศบาล

โกวิท พวงงาม (2552, หน้า 189) กล่าวว่า เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน

ความเป็นมา

พ.ศ. 2476 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรบริหารรูปแบบหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกกว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล

พ.ศ. 2478 ได้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรก ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 โดยการยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม 35 แห่งขึ้นเป็นเทศบาล และได้มีการปรับปรุงกฎหมาย ดังกล่าวอยู่เป็นระยะ เช่น ในปี พ.ศ. 2481 และ พ.ศ. 2483

พ.ศ. 2496 ได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นใช้แทนกฎหมายเก่าทั้งหมด และได้มีการใช้กฎหมาย พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. 2496 (โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เป็นระยะ) จนถึงปีพ.ศ.2541ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

พ.ศ. 2542 ได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542

หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใด ขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. จำนวนของประชากรในท้องถิ่นนั้น
2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น
3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้ **เทศบาลตำบล** กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้อย่างกว้างๆ ดังนี้

1. มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาท ขึ้นไป
2. มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป
3. ได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่นนั้น

สำหรับในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น การควบคุมการก่อสร้างอาคาร การแก้ปัญหาชุมชนแออัด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาท้องถิ่นหรือการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในรูปเทศบาล กระทรวงมหาดไทยจะสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลเฉพาะแห่งได้ หรือกรณีที่จังหวัดเห็นว่าสุขาภิบาลใดมีความเหมาะสม สมควรยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลได้ ก็ให้จังหวัดรายงานไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลได้ โดยให้จังหวัดชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น พร้อมทั้งส่งข้อมูลความเหมาะสมไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาด้วย

เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

1. ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ
2. ส่วนท้องที่มิใช่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้
 - 2.1 เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป
 - 2.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามกฎหมายที่กำหนดไว้
 - 2.3 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

1. เป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คน ขึ้นไป
2. มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้
3. มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

โครงสร้างเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2476 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วนคือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี

สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่ง เรียกว่า พนักงานเทศบาล

1) **สภาเทศบาล** ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิถีทางแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 5 ปี (ปัจจุบันมีการแก้ไขให้อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี) ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาล จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังนี้

- 1.1) สภาเทศบาลตำบล มีสมาชิกทั้งหมด 12 คน
- 1.2) สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิกทั้งหมด 18 คน
- 1.3) สภาเทศบาลนคร มีสมาชิกทั้งหมด 24 คน

สภาเทศบาลนั้นมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่งโดยให้ผู้ว่าราชการ แต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียก ประชุมสภา เทศบาลครั้งแรกภายใน 90 วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้ว ให้ สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภา เทศบาลไม่ได้ ประธานสภามี หน้าที่ดำเนินการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ การประชุมเทศบาลควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

2) **คณะเทศมนตรี**

ฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล ได้แก่คณะเทศมนตรี ซึ่งอำนาจในการบริหารงานอยู่ที่ คณะเทศมนตรี โดยคณะเทศมนตรีเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาลที่สมาชิกสภาเทศบาลมีมติ เห็นชอบ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี และเทศมนตรีอีก 2-4 คน ตามฐานะเทศบาล คือ

1. กรณีที่เป็นเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ให้มีเทศมนตรีได้ 2 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้ว มีจำนวน 3 คน

2. กรณีที่เป็นเทศบาลนคร ให้มีเทศมนตรีได้ 4 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน 5 คน สำหรับเทศบาลเมืองที่มีรายได้จากการจัดเก็บปีละ 20 ล้านบาทขึ้นไป ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

3) พนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหรือหน้าที่บังคับให้ปฏิบัติ และอำนาจหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ นอกจากนั้นยังมีอำนาจตามที่กฎหมายเฉพาะอื่นๆ กำหนด ทั้งยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในฐานะระดับต่างๆ ไว้ เช่น เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ไว้แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดกล่าวคือ

1) หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ สรุปแบ่งหน้าที่ตามฐานะของเทศบาลไว้ดังนี้

| เทศบาลตำบล | เทศบาลเมือง | เทศบาลนคร |
|---|--|--|
| 1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน | มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลตำบล และมีหน้าที่เพิ่มอีกดังนี้ | มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลเมือง และมีหน้าที่เพิ่มอีก |
| 2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ | 1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา 2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์ | ดังนี้ 1. ให้มีและบำรุงการ |
| 3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล | 3. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษา | สงเคราะห์มารดาและเด็ก 2. กิจการอย่างอื่น ซึ่งจำเป็นเพื่อการ สาธารณสุข |
| 4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ | 4. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ | |
| 5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง | 5. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ | |
| 6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม | 6. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น | |
| 7. หน้าที่อื่นๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทย หรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล | 7. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น | |

2) อำนาจหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ

| เทศบาลตำบล | เทศบาลเมือง | เทศบาลนคร |
|--|--|--|
| 1. ให้น้ำสะอาดหรือการ ประปา | 1. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและ ท่าข้าม | 1. ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและ ท่าข้าม |
| 2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์ | 2. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน | 2. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน |
| 3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและ ท่าข้าม | 3. บำรุงและส่งเสริมการทำมา หากินของราษฎร | 3. บำรุงและส่งเสริมการทำมา หากินของราษฎร |
| 4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน | 4. ให้มีและบำรุงการ | 4. ให้มีและบำรุงการ |
| 5. บำรุงและส่งเสริมการทำมา หากินของราษฎร | สงเคราะห์มารดาและเด็ก | สงเคราะห์มารดาและเด็ก |
| 6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการ พิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ | 5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล | 5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล |
| 7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าและ แสงสว่างโดยวิธีอื่น | 6. ให้มีการสาธารณสุข | 6. ให้มีการสาธารณสุข |
| 8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ | 7. จัดทำกิจกรรม ซึ่งจำเป็น เพื่อการสาธารณสุข | 7. จัดทำกิจกรรม ซึ่งจำเป็น เพื่อการสาธารณสุข |
| 9. เทศพาณิชย์ | 8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียน อาชีวศึกษา | 8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียน อาชีวศึกษา |
| | 9. ให้มีและบำรุงสถานที่ สำหรับการกีฬาและพลศึกษา | 9. ให้มีและบำรุงสถานที่ สำหรับการกีฬาและพลศึกษา |
| | 10. ให้มีและบำรุงสวน สาธารณะ สวนสัตว์ และ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ | 10. ให้มีและบำรุงสวน สาธารณะ สวนสัตว์ และ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ |
| | 11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาด เรียบร้อยของท้องถิ่น | 11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาด เรียบร้อยของท้องถิ่น |
| | 12. เทศพาณิชย์ | 12. เทศพาณิชย์ |

3) อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายเฉพาะอื่นๆ กำหนด

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กำหนดไว้ แล้วยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นๆ อีกเป็นจำนวนมาก เช่น

1. พระราชบัญญัติป้องกันภัยอันตรายอันเกิดแก่การเล่นมหรสพ พุทธศักราช 2464
2. พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พุทธศักราช 2475

3. พระราชบัญญัติสาธารณสุข พุทธศักราช 2535
4. พระราชบัญญัติควบคุมการใช้จุลจากรทำปุ๋ย พุทธศักราช 2490
5. พระราชบัญญัติควบคุมการโฆษณาโดยใช้เครื่องขยายเสียง พ.ศ. 2493
6. พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2486
7. พระราชบัญญัติป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2498
8. พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534
9. พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. 2502
10. พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ.

2535

11. พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. 2518
12. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522
13. พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522
14. พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523
15. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น พ.ศ. 2542

การบริหารงานของเทศบาล

การบริหารงาน ประกอบด้วย คณะเทศมนตรี จะทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานในการพัฒนาท้องถิ่น จึงเห็นได้ว่าหน้าที่สำคัญในการวางแผนดำเนินงาน ก็คือคณะเทศมนตรี เป็นผู้รับผิดชอบควบคุมจัดทำให้เป็นไปตามแผนนั้น จึงเท่ากับว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบในด้านการวาง “นโยบาย” นั้นเอง เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารงานของรัฐบาลแล้ว คณะเทศมนตรีก็เช่นเดียวกับคณะรัฐมนตรี ซึ่งบริหารราชการดำเนินนโยบาย ส่วนงานประจำทั้งหมดย่อมอยู่ในความรับผิดชอบของปลัดเทศบาลหรือคล้ายกับปลัดกระทรวง

สำหรับสภาเทศบาล จะทำหน้าที่การตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งกับตัวบทกฎหมาย ซึ่งใช้บังคับแก่บุคคลทั่วไปในเขตเทศบาล หรือปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และตามที่กฎหมายบัญญัติและให้อำนาจไว้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในกรณีหลังนี้กฎหมายได้ให้อำนาจแก่สภาเทศบาลมากในการวางนโยบายและการควบคุมการบริหารงานของคณะเทศมนตรี การใช้อำนาจที่นับว่าสำคัญที่สุดของสภาเทศบาลในกรณีนี้คือ การพิจารณาตราเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี นับว่าสภาเทศบาลได้ใช้อำนาจอย่างสูงสุดในการบริหาร และควบคุมคณะเทศมนตรี

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.5.1 เทศบาลตำบลศาลายา

ประวัติความเป็นมา

ทางการปกครอง

ด้วยกระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท้องถิ่นบางส่วนของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นสุขาภิบาล เพื่อประโยชน์ในการทะนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป จึงได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2534 จัดตั้งสุขาภิบาลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ซึ่งประกาศดังกล่าวได้ประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 52 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2535 ต่อมาได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาล เป็นเทศบาลตำบลศาลายา ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาล เป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2542 เป็นต้นไป

เหตุผลในการจัดตั้งเทศบาลตำบลศาลายา

เป็นบริเวณที่เป็นชุมชน มีราษฎรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น และมีแนวโน้มว่าจะพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สามารถรองรับการขยายตัวและให้บริการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนที่พักอาศัยและประกอบอาชีพในสุขาภิบาล (เดิม)

การเมืองการบริหาร

องค์การเทศบาล ประกอบด้วย สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรีสภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น กรณีเทศบาลตำบลศาลายา ประกอบด้วย สมาชิกสภา จำนวน 12 คน อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง

สภาเทศบาล มีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่ง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกสภาเทศบาลนายกเทศมนตรี ให้เทศบาลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นนายกเทศมนตรี ดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันเลือกตั้งและมีระยะเวลา ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันสองวาระไม่ได้

นายกเทศมนตรี อาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยการบริหารราชการของเทศบาล ตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้โดย เทศบาลกำหนดให้แต่งตั้ง รองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน 2 คน และแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการฯ ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาได้ 2 คน

นอกจากจะมีสภาเทศบาล และนายกเทศมนตรีแล้ว เทศบาลยังมีพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย กำหนดภายใต้กฎระเบียบแบบแผน ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดเทศบาล

ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลศาลายา มีสำนักงานอยู่ ณ อาคารเลขที่ 199/95 หมู่ที่ 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม (บริเวณด้านหลังที่ว่าการอำเภอพุทธมณฑล) มีระยะห่างจาก จังหวัดนครปฐมประมาณ 32 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร 20 กิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ : ติดต่อกับ หมู่ที่ 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล อำเภอบางกรวย จังหวัด นนทบุรี

ทิศใต้ : ติดต่อกับ ตำบลบางเตย ตำบลบางกระพี้ อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก : ติดต่อกับ แขวงศาลาแดง เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ทิศตะวันตก : ติดต่อกับ หมู่ที่ 1 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม สูงจากระดับน้ำทะเล 5 เมตร สภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นดินเหนียว

ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศในเขตเทศบาลตำบลศาลายาจัดได้ว่าเป็นบริเวณที่มีความชุ่มชื้น มีฝนตก ตามฤดูกาล แต่เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มดังกล่าวจึงทำให้ประสบปัญหาอุทกภัยในบางครั้ง ฤดูแล้งสภาพของพื้นที่ไม่แห้งแล้ง อุณหภูมิโดยเฉลี่ยตลอดทั้งปี 31 องศาเซลเซียส

สภาพสังคม

ประชากร

จำนวนประชากรในเขตเทศบาลตำบลศาลายา ตามสถิติทะเบียนราษฎรของอำเภอพุทธ มณฑล เมื่อสิ้นเดือน เมษายน 2555 มีจำนวนประชากรทั้งหมดทั้งสิ้น จำนวน 11,358 คน แยกเป็น

- * จำนวนประชากร (ตามทะเบียนราษฎร) 11,358 คน (ชาย 5,131 คน หญิง 6,217 คน)
- * จำนวนเจ้าบ้าน 2,106 คน
- * จำนวนผู้อาศัย 9,242 คน
- * จำนวนบ้านเรือน 4,463 หลังคาเรือน
- * ความหนาแน่นเฉลี่ย 841 คน / ตารางกิโลเมตร

เศรษฐกิจ

การเกษตรกรรม

การใช้ที่ดินส่วนใหญ่เพื่อการเกษตรกรรม เช่น การทำนา ทำสวนมะม่วง มะพร้าว ส้มโอ เลี้ยงสัตว์

การพาณิชย์กรรม

มีร้านค้าเกี่ยวกับการบริโภคประมาณ 200 ร้าน ร้านค้าเกี่ยวกับอุปโภคประมาณ 150 ร้าน

การบริการ

มีภัตตาคาร 5 แห่ง โรงแรม 1 แห่ง (มหาวิทยาลัยมหิดล) ไม่มีโรงพยาบาล และสถานบันเทิงอื่น ๆ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่มีลักษณะประเด็นใกล้เคียงกันมาประกอบการศึกษา ดังนี้

กนกพร แสงไกร (2553, 124 หน้า) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นปัจจัยจูงใจ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

จริยา ครูพิพรม (2553, 119 หน้า) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยทำให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครอง ด้านบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้าน

นโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

บุญกาล ภูด่านจัว (2554, 109 หน้า) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม มีแรงจูงใจโดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าและด้านได้รับการพัฒนา

พัชรินทร์ หมั่นเรียน (2555, 138 หน้า) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากสามด้านและระดับปานกลางหนึ่งด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมทบ ไสลชัย (2554, 178 หน้า) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สมพร สิงห์ชัย (2554, 108 หน้า) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพภาพ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการเจริญเติบโตในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง

ฤาเชช กองตา (2553, 143 หน้า) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกุหลอง จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกุหลอง จังหวัดเลยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มี

ระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอยู่ระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ ภูหลวง จังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สุระชัย คนงาม (2553, 112 หน้า) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านค้อ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (3.57) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.89) และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในต่ำสุด (3.19) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจจากระดับ มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ

2. จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกับกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านค้อ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน การฝึกอบรม ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ที่อยู่อาศัย และลักษณะที่อยู่อาศัย ที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P\text{-value} > 0.05$)

วิไล ไชยทาง (2555, 107 หน้า) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

2. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทุก ด้านไม่แตกต่างกัน

ไพบูลย์ พ่วงโต (2559, 113 หน้า) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.96) และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุด (3.85) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจจากระดับมากที่สุดไปหาระดับน้อยที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

2. จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแพ จังหวัดราชบุรี พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ไม่แตกต่างกันมีนัยทางสถิติที่ 0.05

ศิริลักษณ์ ทองด้วง (2556, 154 หน้า) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า

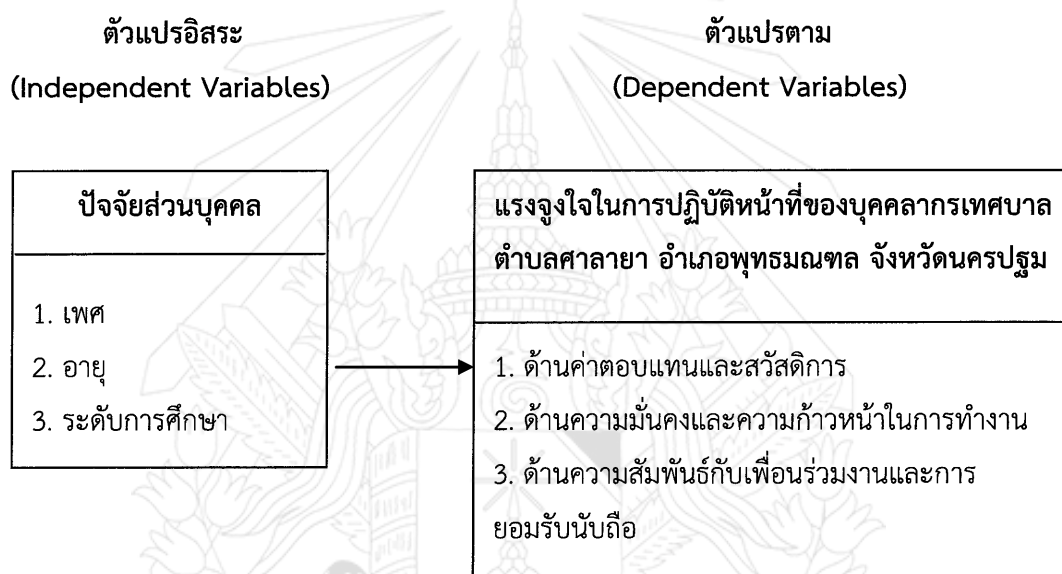
1. บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากสามด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลางสองด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0,05 แต่บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยหลายปัจจัย เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่ออุปสรรคต่าง ๆ สร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองและองค์กรที่ทำงาน ความพอใจในอนาคตของตนเองและครอบครัว ทั้งค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหารขององค์กร การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และมีโอกาสทำงานเป็นทีม ภูมิใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ ล้วนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ประชาชน ที่อยู่ในการดูแลและความรับผิดชอบต่อเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ศึกษาจาก แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของณัฐพล ชันธไชย มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 3.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ โดยมีคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.3 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมุ่งเน้นที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายาในด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ และเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา และข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้วิจัยได้เสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา จำนวน 162 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา จำนวน 113 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จของเกรจซี่ (Krejcie) และ มอร์แกน (Morgan) (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan., 1970 อ้างถึงใน จีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) จากรายชื่อบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา ทั้งหมด 6 ส่วนราชการ จำนวน 162 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้

3.2.1 เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จของเกรจซี่ (Krejcie) และ มอร์แกน (Morgan) จำนวน 113 คน

3.2.2 นำจำนวนบุคลากรทั้งหมดในเทศบาลตำบลศาลายา มาหาอัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่าง แยกแต่ละส่วนราชการ ตามสูตรการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ดังนี้

$$n_1 = \frac{N_i \times n}{N}$$

เมื่อ n_1 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละส่วนราชการ
 N_i = จำนวนประชากรแต่ละส่วนราชการ
 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมกันทุกส่วนราชการ
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด

จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างการวิจัยแยกออกเป็นแต่ละส่วนราชการ ดังรายละเอียดที่ปรากฏใน ตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อส่วนราชการ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| รายชื่อส่วนราชการ ในเทศบาลตำบลศาลายา | บุคลากรของส่วนราชการ ในเทศบาลตำบลศาลายา | กลุ่มตัวอย่าง (n_1) |
|---|--|----------------------------|
| 1. สำนักปลัดเทศบาล | 45 | 31 |
| 2. กองวิชาการและแผนงาน | 10 | 7 |
| 3. กองคลัง | 21 | 15 |
| 4. กองช่าง | 27 | 19 |
| 5. กองสาธารณสุข | 53 | 37 |
| 6. กองการศึกษา | 6 | 4 |
| รวม | 162(N) | 113(n) |

จากตารางพบว่ามีส่วนราชการที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลศาลายาจำนวน 6 ส่วนราชการ จำนวนประชากรทั้งหมดเท่ากับ 162 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง รวม 113 คน

3.2.3 จึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจับฉลากตามบัญชีรายชื่อแต่ละส่วนราชการ ตามตารางที่ 3.1

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลตำบลศาลายา ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ(Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ
- ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่น ๆ โดยการให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อหน่วยงานในด้านอื่นๆ

3.4 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบการวิจัย

3.4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาวางโครงสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.4.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยมีข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ครอบคลุม 3 ด้าน

3.4.4 นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีความเป็นปรนัย ส่วนการใช้ภาษาและคำชี้แจงเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้แก่

1. พระมหาอรุณ ปญฺญารุโณ

| | |
|-----------------|---|
| การศึกษา | ศน.บ. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา) ร.บ. (เทคนิคและทฤษฎีทางรัฐศาสตร์) รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย |

2. ดร. ขวลิต ไทลรินทร์

การศึกษา ปริญญาเอก Ph.D. (Political Science)
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3. นางรัชนีวรรณ สินธุวงศ์

การศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)
ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (ระดับ 7)
เทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี
จังหวัด นครปฐม

3.4.6 นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) (ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณฺ์เลิศ, 2549, หน้า 65) ของแบบสอบถาม

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

| | | |
|--------|----------|--|
| เมื่อ | IOC = | แทนดัชนีความสอดคล้อง |
| | $\sum R$ | = แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ |
| | N | = แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ |
| โดยที่ | +1 | = แน่ใจว่าสอดคล้อง |
| | 0 | = ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง |
| | -1 | = แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง |

นำผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา มาหาค่า ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ได้ค่า ดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.0

3.4.7 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้อง

3.4.8 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปใช้กับผู้มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี จำนวน 30 ราย ที่ได้จากการจับฉลากตามรายชื่อแยกตามส่วนราชการ แล้วแยกรายชื่อส่วนนี้ออกไป โดยไม่นำบุคลากรส่วนนี้ไปเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยอีก จากนั้นวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) และหาค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรม

คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น จากผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962

3.4.9 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เสนอไปยังนายกเทศมนตรีตำบลศาลายา เพื่อขออนุญาตแจกและเก็บแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา

3.5.2 ผู้วิจัยได้แจกและเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองทั้งหมด

3.5.3 จำนวนแบบสอบถามที่นำไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายาทั้งหมด จำนวน 113 ฉบับ ได้รับคืน 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดระเบียบข้อมูล

3.5.4 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (describe statistics) ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage)

3.6.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (describe statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ

| | | |
|---------|---------|--|
| ระดับ 5 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

จากนั้น นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสังคมศาสตร์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย โดยการหาค่าอันตรภาคชั้น เพื่อจัดระดับช่วงของการหาค่าเฉลี่ย (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544, หน้า 29)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | แปลความหมาย |
|-------------|--|
| 1.00–1.80 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |
| 1.81–2.60 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย |
| 2.61–3.40 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง |
| 3.41–4.20 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก |
| 4.21–5.00 | ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด |

3.6.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และ F-test (One way Anova) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะเปรียบเทียบโดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

3.6.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา เขตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (frequency)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.7.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) จะใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{X \times 100}{n}$$

เมื่อ P = ค่าร้อยละ
 X = จำนวนข้อมูล (ความถี่) ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ
 N = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

\bar{X} = ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ = ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
 N = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3. หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X_i = จำนวนคะแนน
 \bar{X} = ค่าเฉลี่ยมีชนิยมเลขคณิต
 n = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) มีสูตรดังนี้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 K = จำนวนข้อของมาตรวัด
 S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

5. ทาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of Objective Congruence) โดยหาความสอดคล้องของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

เฉพาะ

$$\sum x = \text{ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ}$$

$$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

3.7.2 สถิติเชิงอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที่ (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Fisher's LSD

1. การทดสอบสมมติฐาน (t-test)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t = ค่า t - test

\bar{X}_1, \bar{X}_2 = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และ
กลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และ
กลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ 1 และ
กลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F = ค่าการแจกแจงของ F

MS_b = ความแปรปรวน (Mean square) ระหว่างกลุ่ม

MS_w = ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำนวน 162 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จของเกรจซี (Krejcie) และ มอร์แกน (Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง รวม 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายเหตุผลและวิธีการตอบและรับแบบสอบถามกลับคืนมา ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการบรรยายโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|-----------|-----|---|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (t-distribution) |

| | | |
|------|-----|---|
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (F-distribution) |
| df | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) |
| SS | แทน | ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square) |
| Sig. | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance) |
| * | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายาอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และ F-test (One way Anova) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะเปรียบเทียบโดยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffè)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียงลำดับความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

4.3 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐมซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังปรากฏในตาราง

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------|------------|--------|
| ชาย | 40 | 35.40 |
| หญิง | 73 | 64.60 |
| รวม | 113 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 และเป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

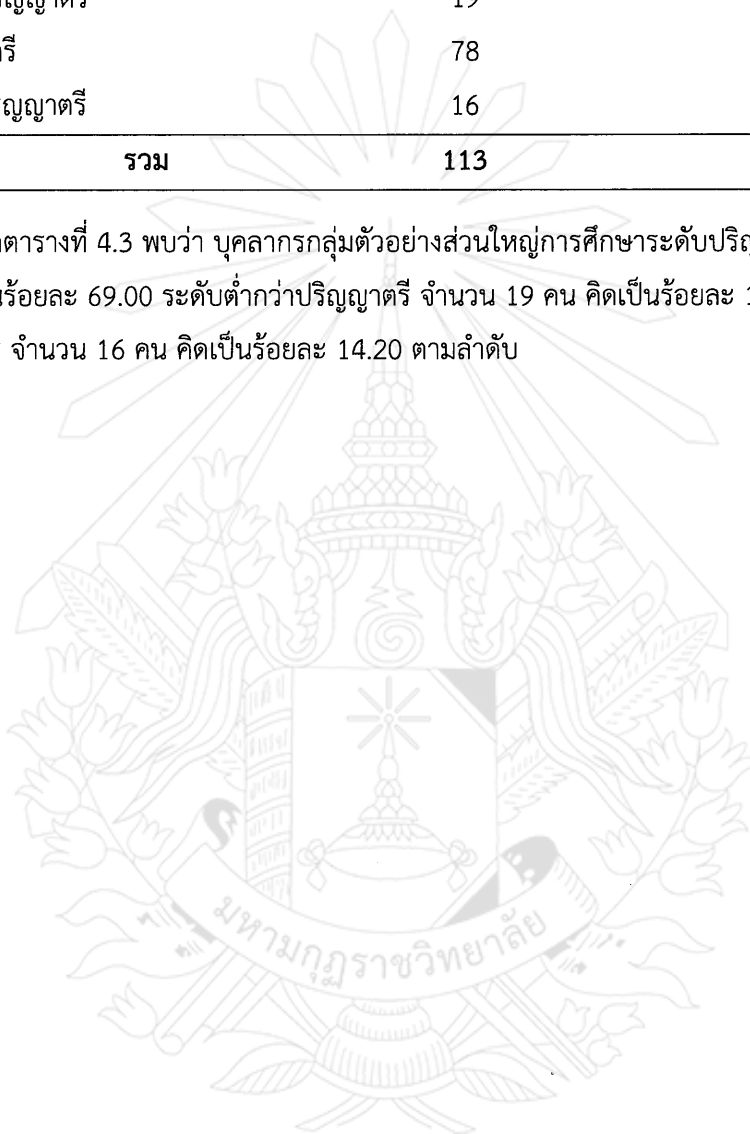
| อายุ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------|------------|--------|
| 18 – 31ปี | 43 | 38.10 |
| 32 – 45ปี | 45 | 39.80 |
| 46 – 60ปี | 25 | 22.10 |
| รวม | 113 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 32-45 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 มีอายุ 18-31 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 มีอายุ 46-60 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------|------------|--------------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 19 | 16.80 |
| ปริญญาตรี | 78 | 69.00 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 16 | 14.20 |
| รวม | 113 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 ตามลำดับ



ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบล ศาลายา อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และ 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาล | ระดับแรงจูงใจ | | |
|---|---------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.78 | 0.82 | มาก |
| 2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | 4.00 | 0.81 | มาก |
| 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ | 3.83 | 0.88 | มาก |
| รวม | 3.87 | 0.83 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-------------|-------------|------------|
| 1. หน่วยงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการ ปฏิบัติงานนอกเวลา ทำการให้ท่านอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม | 3.94 | 0.88 | มาก |
| 2. หน่วยงานจัดให้มีสวัสดิการแก่ท่านอย่างเหมาะสม | 3.88 | 0.77 | มาก |
| 3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | 3.61 | 0.85 | มาก |
| 4. ท่านมีความพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น | 3.72 | 0.76 | มาก |
| 5. ท่านมีความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น | 3.79 | 0.86 | มาก |
| รวม | 3.78 | 0.82 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 1. หน่วยงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการให้ท่านอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รองลงมา ได้แก่ ข้อ 2. หน่วยงานจัดให้มีสวัสดิการแก่ท่านอย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

| ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-------------|-------------|------------|
| 1. หน่วยงานที่ท่านอยู่เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง | 4.32 | 0.64 | มากที่สุด |
| 2. หน่วยงานที่ท่านอยู่มีหลักประกันที่ดีสำหรับท่านในอนาคต | 4.03 | 0.80 | มาก |
| 3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย | 3.99 | 0.87 | มาก |
| 4. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่ออยู่ในหน่วยงานนี้ | 3.94 | 0.87 | มาก |
| 5. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของท่านให้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ | 3.73 | 0.91 | มาก |
| รวม | 4.00 | 0.81 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 1. หน่วยงานที่ท่านอยู่เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง รองลงมา ได้แก่ ข้อ 2. หน่วยงานที่ท่านอยู่มีหลักประกันที่ดีสำหรับท่านในอนาคต และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 5. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของท่านให้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ

| | ระดับความคิดเห็น | | |
|---|------------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับนับถือ | | | |
| 1. เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานอยู่ใน หน่วยงานนี้ | 4.04 | 0.87 | มาก |
| 2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี | 3.91 | 0.87 | มาก |
| 3. เพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงาน | 3.87 | 0.90 | มาก |
| 4. ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน | 3.69 | 0.87 | มาก |
| 5. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ท่าน | 3.65 | 0.90 | มาก |
| รวม | 3.83 | 0.88 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 1. เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ รองลงมา ได้แก่ ข้อ 2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 5. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
เทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา โดยใช้
สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ในเรื่อง เพศ และ F-test (One way
Anova) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มี
มากกว่า 2 กลุ่ม ในเรื่อง อายุ การศึกษา ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะ
เปรียบเทียบโดยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ใน เทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ใช้สถิติ t-test คือ กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีความอิสระต่อกัน
ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig.น้อยกว่า .05 และนำเสนอใน
รูปตารางประกอบการบรรยาย ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัด นครปฐม โดยรวม จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------|-----|-----------|------|-------|
| ชาย | 40 | 3.74 | 0.80 | มาก |
| หญิง | 73 | 3.95 | 0.50 | มาก |
| รวม | 113 | 3.84 | 0.65 | มาก |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก โดยเพศหญิงมี
แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบล ศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig.(2-tailed) |
|------|----|-----------|------|-------|----------------|
| ชาย | 40 | 3.74 | 0.80 | -1.68 | 0.09 |
| หญิง | 73 | 3.95 | 0.50 | | |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐมโดยรวม ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------|-----|-----------|------|-------|
| ชาย | 40 | 3.67 | 0.81 | มาก |
| หญิง | 73 | 3.85 | 0.58 | มาก |
| รวม | 113 | 3.76 | 0.69 | มาก |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก โดยเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig.(2-tailed) |
|------|----|-----------|------|-------|----------------|
| ชาย | 40 | 3.67 | 0.81 | -1.43 | 0.15 |
| หญิง | 73 | 3.85 | 0.58 | | |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------|-----|-----------|------|-------|
| ชาย | 40 | 3.90 | 0.84 | มาก |
| หญิง | 73 | 4.06 | 0.57 | มาก |
| รวม | 113 | 3.98 | 0.70 | มาก |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก โดยเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig.(2-tailed) |
|------|----|-----------|------|-------|----------------|
| ชาย | 40 | 3.90 | 0.84 | -1.20 | 0.22 |
| หญิง | 73 | 4.06 | 0.57 | | |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------|-----|-----------|------|-------|
| ชาย | 40 | 3.66 | 0.96 | มาก |
| หญิง | 73 | 3.93 | 0.67 | มาก |
| รวม | 113 | 3.79 | 0.81 | มาก |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ อยู่ในระดับมาก โดยเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig.(2-tailed) |
|------|----|-----------|------|-------|----------------|
| ชาย | 40 | 3.66 | 0.96 | -1.58 | 0.11 |
| หญิง | 73 | 3.93 | 0.67 | | |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในเทศบาล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ใช้สถิติ F-test (One way Anova) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffé) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามอายุ

| อายุ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------|-----|-----------|------|-------|
| 18 – 31 ปี | 43 | 4.03 | 0.46 | มาก |
| 32 – 45 ปี | 45 | 3.66 | 0.77 | มาก |
| 46 – 60 ปี | 25 | 3.95 | 0.50 | มาก |
| รวม | 113 | 3.87 | 0.63 | มาก |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีอายุ 18 – 31 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 46 – 60 ปี และอายุ 32 – 45 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|------------------|--------------|------------|------|------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3.26 | 2 | 1.63 | 4.40 | 0.01* |
| ภายในกลุ่ม | 40.70 | 110 | 0.37 | | |
| รวม | 43.96 | 112 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบความแตกต่างและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

| อายุ | \bar{X} | 18-31 ปี | 32-45 ปี | 46-60 ปี |
|------------|-----------|----------|----------|----------|
| | | 4.03 | 3.66 | 3.95 |
| 18 - 31 ปี | 4.03 | - | 0.37* | 0.08 |
| 32 - 45 ปี | 3.66 | | - | -0.29 |
| 46 - 60 ปี | 3.95 | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่บุคลากรที่มีอายุ 18 - 31 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 32 - 45 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

| อายุ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------|------------|-------------|-------------|------------|
| 18 – 31 ปี | 43 | 3.92 | 0.46 | มาก |
| 32 – 45 ปี | 45 | 3.63 | 0.88 | มาก |
| 46 – 60 ปี | 25 | 3.83 | 0.48 | มาก |
| รวม | 113 | 3.79 | 0.67 | มาก |

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีอายุ 18 – 31 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 46 – 60 ปี และอายุ 32 – 45 ปีตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|------------------|--------------|------------|------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 1.85 | 2 | 0.92 | 0.05 | 0.13 |
| ภายในกลุ่ม | 49.52 | 110 | 0.45 | | |
| รวม | 51.38 | 112 | | | |

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ

| อายุ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------|-----|-----------|------|-------|
| 18 – 31 ปี | 43 | 4.20 | 0.53 | มาก |
| 32 – 45 ปี | 45 | 3.79 | 0.81 | มาก |
| 46 – 60 ปี | 25 | 4.01 | 0.55 | มาก |
| รวม | 113 | 4.00 | 0.68 | มาก |

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีอายุ 18 – 25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 36 – 45 ปี และอายุ 26 – 35 ปีตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|------------------|-------|-----|------|------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3.68 | 2 | 1.84 | 4.15 | 0.01* |
| ภายในกลุ่ม | 48.40 | 110 | 0.44 | | |
| รวม | 52.08 | 112 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงการทดสอบความแตกต่างและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

| อายุ | \bar{X} | 18-31 ปี | 32-45 ปี | 46-60 ปี |
|------------|-----------|----------|----------|----------|
| | | 4.20 | 3.79 | 4.01 |
| 18 - 31 ปี | 4.20 | - | 0.40* | 0.18 |
| 32 - 45 ปี | 3.79 | | - | -0.22 |
| 46 - 60 ปี | 4.01 | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่บุคลากรที่มีอายุ 18 - 31 ปี มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 32 - 45 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

| อายุ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------|------------|-------------|-------------|------------|
| 18 – 31 ปี | 43 | 3.99 | 0.69 | มาก |
| 32 – 45 ปี | 45 | 3.56 | 0.80 | มาก |
| 46 – 60 ปี | 25 | 4.02 | 0.82 | มาก |
| รวม | 113 | 3.83 | 0.79 | มาก |

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 18 – 25 ปี และอายุ 26 – 35 ปีตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|------------------|--------------|------------|------|------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 5.12 | 2 | 2.56 | 4.31 | 0.01* |
| ภายในกลุ่ม | 64.90 | 110 | 0.59 | | |
| รวม | 70.02 | 112 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงพิสูจน์รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงการทดสอบความแตกต่างและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

| อายุ | \bar{X} | 18-31 ปี | 32-45 ปี | 46-60 ปี |
|------------|-----------|----------|----------|----------|
| | | 3.99 | 3.56 | 4.02 |
| 18 - 31 ปี | 3.99 | - | 0.42* | -0.03 |
| 32 - 45 ปี | 3.56 | | - | -0.45 |
| 46 - 60 ปี | 4.02 | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยบุคลากรที่มีอายุ 18 - 31 ปี มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 32 - 45 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างรายคู่

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 ใช้สถิติ F-test (One way Anova) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffé) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------------|-----|-----------|------|-------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 19 | 3.90 | 0.43 | มาก |
| ปริญญาตรี | 78 | 3.84 | 0.67 | มาก |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 16 | 3.99 | 0.60 | มาก |
| รวม | 113 | 3.87 | 0.63 | มาก |

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|------------------|--------------|------------|------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.32 | 2 | 0.16 | 0.39 | 0.67 |
| ภายในกลุ่ม | 44.00 | 110 | 0.40 | | |
| รวม | 44.32 | 112 | | | |

จากตารางที่ 4.28 พบว่าบุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------------|-----|-----------|------|-------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 19 | 3.77 | 0.59 | มาก |
| ปริญญาตรี | 78 | 3.76 | 0.68 | มาก |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 16 | 3.90 | 0.74 | มาก |
| รวม | 113 | 3.78 | 0.67 | มาก |

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|------------------|-------|-----|------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.22 | 2 | 0.11 | 0.25 | 0.77 |
| ภายในกลุ่ม | 50.60 | 110 | 0.46 | | |
| รวม | 50.82 | 112 | | | |

จากตารางที่ 4.30 พบว่าบุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ

| ระดับการศึกษา | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------------|-----|-----------|------|-------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 19 | 4.01 | 0.43 | มาก |
| ปริญญาตรี | 78 | 3.95 | 0.75 | มาก |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 16 | 4.20 | 0.51 | มาก |
| รวม | 113 | 4.00 | 0.68 | มาก |

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|------------------|-------|-----|------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.78 | 2 | 0.39 | 0.84 | 0.43 |
| ภายในกลุ่ม | 51.17 | 110 | 0.47 | | |
| รวม | 52.49 | 112 | | | |

จากตารางที่ 4.32 พบว่าบุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

| ระดับการศึกษา | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------------|------------|-------------|-------------|------------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 19 | 3.91 | 0.61 | มาก |
| ปริญญาตรี | 78 | 3.80 | 0.83 | มาก |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 16 | 3.87 | 0.78 | มาก |
| รวม | 113 | 3.83 | 0.79 | มาก |

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig. |
|------------------|--------------|------------|------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 0.78 | 2 | 0.39 | 0.84 | 0.43 |
| ภายในกลุ่ม | 51.70 | 110 | 0.47 | | |
| รวม | 52.48 | 112 | | | |

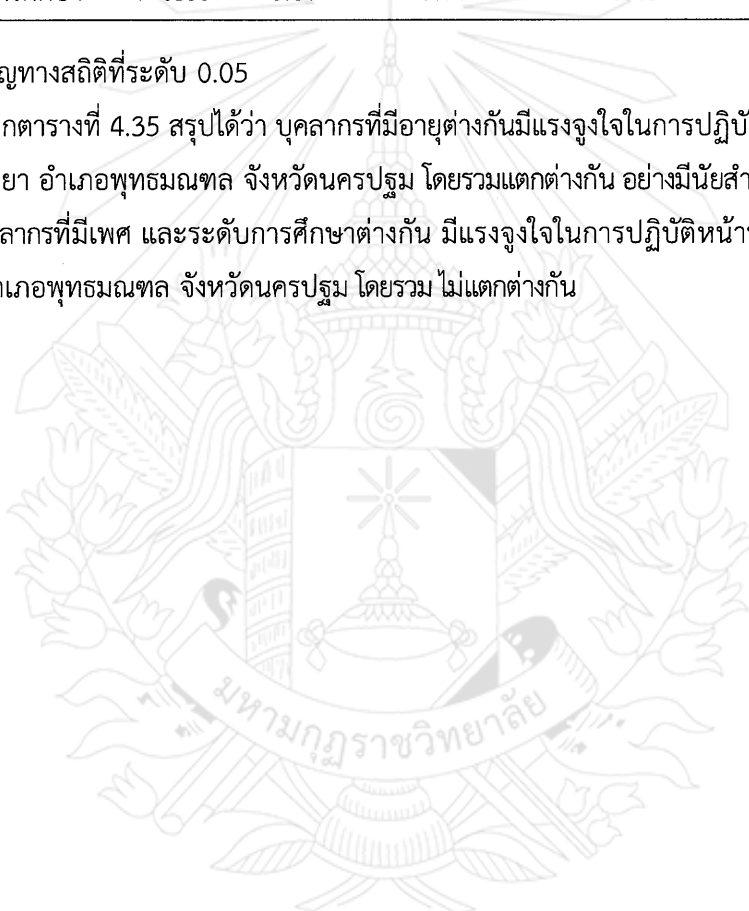
จากตารางที่ 4.34 พบว่าบุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | สถิติทดสอบ | | ค่าตอบแทน และสวัสดิการ | ความมั่นคงและ ความก้าวหน้า ในการทำงาน | ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วม งานและการ ยอมรับนับถือ |
|------------------|------------|--------|---------------------------|---|--|
| | สถิติ | โดยรวม | | | |
| 1. เพศ | t-test | 0.09 | 0.15 | 0.22 | 0.11 |
| 2. อายุ | F-test | 0.01* | 0.13 | 0.01* | 0.01* |
| 3. ระดับการศึกษา | F-test | 0.67 | 0.77 | 0.43 | 0.43 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมไม่แตกต่างกัน



ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เทศบาลตำบลศาลายา อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามปลายเปิดสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ทั้ง 3 ด้าน คือ 1.) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2.) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 3.) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|--|---------|
| 1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน | 15 |
| 2. ควรพิจารณาให้โบนัสแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | 9 |
| รวม | 24 |

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการดังนี้ คือ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จำนวน 15 คน 2) ควรพิจารณาให้โบนัสแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|--|-----------|
| 1. ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และนำมาพัฒนาทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น | 13 |
| 2. การเลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือน ควรให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากร โดยพิจารณาจากความสามารถ ความรู้ และความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน | 10 |
| รวม | 23 |

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานคือ 1) ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และนำมาพัฒนาทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จำนวน 13 คน 2) การเลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือน ควรให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากร โดยพิจารณาจากความสามารถ ความรู้ และความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 คน



ตารางที่ 4.38 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|--|---------|
| 1. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม | 12 |
| 2. ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น หรือสมควรได้รับการยกย่อง | 7 |
| รวม | 19 |

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ ดังนี้ คือ 1) ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม จำนวน 12 คน 2) ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น หรือสมควรได้รับการยกย่อง จำนวน 7 คน

สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เรื่อง “ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับควรเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน” รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เรื่อง “ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และนำมาพัฒนาทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น” และน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ เรื่อง “ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น หรือสมควรได้รับการยกย่อง” ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑลจังหวัดนครปฐม 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำนวน 162 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายเหตุผลและวิธีการตอบ และรับแบบสอบถามกลับคืนมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติอนุมาน หรืออ้างอิง (Inferential Statistics) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 และเป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 ส่วนใหญ่มีอายุ 32-45 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 มีอายุ 18-31 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 มีอายุ 46-60 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรี

จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 1.หน่วยงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการให้ท่านอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม รองลงมา ได้แก่ ข้อ 2. หน่วยงานจัดให้มีสวัสดิการแก่ท่านอย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 1. หน่วยงานที่ท่านอยู่เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง รองลงมา ได้แก่ ข้อ 2. หน่วยงานที่ท่านอยู่มีหลักประกันที่ดีสำหรับท่านในอนาคต และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 5. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของท่านให้ศึกษาต่ออบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 1. เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ รองลงมา ได้แก่ ข้อ 2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 5. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ตามลำดับ

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยการเปรียบเทียบ “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกัน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เรียงลำดับดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการดังนี้ คือ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับควรเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จำนวน 15 คน 2) ควรพิจารณาให้โบนัสแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานคือ 1) ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และนำมาพัฒนาทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จำนวน 13 คน 2) การเลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือน ควรให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคลากร โดยพิจารณาจากความสามารถ ความรู้ และความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน จำนวน 10 คน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ ดังนี้ คือ 1) ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม จำนวน 12 คน 2) ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น หรือสมควรได้รับการยกย่องจำนวน 7 คน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่ควรนำมาอภิปรายผลในครั้งนี้มีหลายประเด็นด้วยกัน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าเทศบาลตำบลศาลายา เป็นหน่วยงานที่มีการดำเนินการเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการได้ดีตามสมควร มีความมั่นคง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีความสัมพันธ์และมีการยอมรับนับถือกันและกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลไปถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา และปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา ทำให้ผลของงานดีขึ้น หากบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา มีความพอใจในการทำงานอันเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานด้วยอีก และสุดท้ายจะเกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนโดยทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์** ที่จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงคือ “ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จ” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กนกพร แสงไกร** ที่ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ

จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา ครูพิพรม ที่ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เทศบาลตำบลศาลายา มีการจัดการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับบุคลากรได้ดีและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการครองชีพในปัจจุบันนี้ ซึ่งเป็นที่พอใจของบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้คุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับ **ทฤษฎีความคาดหวังของฟอร์เตอร์และลอร์เรอร์** ที่ว่า “ผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมพร สิงห์ชัย** ที่ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับสูง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “หน่วยงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการให้ท่านอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เทศบาลตำบลศาลายา มีการจัดการเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานนอกเวลาได้เป็นอย่างดีและเหมาะสม ซึ่งถือว่ามีความเป็นธรรมต่อบุคลากรในการทำงานล่วงเวลาทำการ ในช่วงที่มีงานเร่งด่วนหรือมีงานเยอะเป็นกรณีพิเศษ แสดงถึงความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ดูแลบุคลากรได้เป็นอย่างดี จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก สอดคล้องกับ **ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์** ที่ว่า “ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs :E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ”

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เทศบาลตำบลศาลายา มีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรได้ในระดับหนึ่ง แต่อาจไม่เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งอาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณของเทศบาลตำบลศาลายา และด้วยสภาพเศรษฐกิจที่ผันผวน เปลี่ยนแปลง ไม่นั่นอน ทำให้มีค่าครองชีพที่สูงขึ้นและขาดสภาพคล่องในการใช้จ่ายที่สมดุล แต่ก็สามารถสร้างแรงจูงใจในระดับมากให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ **สมทบ ไศลชัย** ที่ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า เทศบาลตำบลศาลายา เป็นหน่วยงานราชการที่มีความมั่นคง การได้มาปฏิบัติงานที่หน่วยงานนี้จึงทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจว่ามีความมั่นคงในอาชีพนี้ สามารถดำรงชีพอยู่รอดได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมพร สิงห์ชัย** ที่ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้า อยู่ในระดับสูง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ข้อที่ว่า “หน่วยงานที่ท่านอยู่เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า เทศบาลตำบลศาลายา เป็นหน่วยงานราชการซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐจึงมีความมั่นคง บุคลากรของเทศบาลตำบลศาลายาจึงมีความรู้สึกมั่นคงเมื่อได้มาปฏิบัติงานที่หน่วยงานนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ของ **Frederick Herzberg** ที่ว่า “ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ถ้าขาดไปคนจะรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้ทำให้คนมีความพอใจในการทำงาน หรือมีแรงกระตุ้นในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน เช่น ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร” และ “ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กรรวมถึงการปรับเงินเดือนและค่าจ้างให้สูงขึ้น เป็นปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator Factors) เป็นแรงจูงใจภายในที่ถูกกระตุ้นจากลักษณะของงานที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **บุญกุล ภูदानังว** ที่ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านโอกาสความก้าวหน้า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ข้อที่ว่า “ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของท่านให้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า เทศบาลตำบลศาลายา เป็นหน่วยงานที่มีการอบรม สัมมนา และให้การศึกษาต่อบุคลากร แต่ยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ **ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเคอร์เฟอร์** ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ด้วยความมั่นใจและสบายใจ มีการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยกัน และเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลศาลายา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี แต่มีบางส่วนเสนอแนะให้ ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ **Frederick Herzberg** ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานปัจจัยนี้ถือเป็นแรงจูงใจเพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีและความมั่นคงขององค์กรในอันที่จะผดุงไว้ซึ่งความก้าวหน้าและรักษาทรัพยากรที่มีอยู่ให้ยาวนาน หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ และการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องยอมรับทั้งโดยทางวาจา หรือโดยทางอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จที่น่าพอใจย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือได้รับเกียรติได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีคุณค่าแก่หน่วยงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิไล ไชยทาง** ที่ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลศาลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลศาลายา มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ **ทฤษฎี**

แรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs :R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมนรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลศาลายา ต่างมีความรู้และความคิดเห็นของตนเอง ดังนั้นบางความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอาจยังไม่เป็นที่ยอมรับต่อบุคคลอื่น เนื่องด้วยอาจมีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆที่ดีกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ไพบุลย์ พวงโต** ที่ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ดังนี้

1) จากสมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า บุคลากรทั้งสองเพศต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน เป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารของหน่วยงานนั้นให้ความเท่าเทียม และไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกชายหญิง บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานกับหน่วยงาน ก็ต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน จึงส่งผลให้ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พัชรินทร์ หมั่นเรียน** ที่ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2) จากสมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกัน อธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุ 18 - 31 ปี เป็นช่วงอายุที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน ได้เจอกับสิ่งใหม่ ๆ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่สูง ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 32 - 45 ปี อาจสัมผัสกับการทำงานระบบเดิมๆ ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่ำลง จึงส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฤาเดช กองดา** ที่ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูหลวง จังหวัดเลย” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) จากสมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน ในเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่สามารถชี้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากในการรับบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน หน่วยงานได้มีการกำหนดคุณวุฒิการศึกษาให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนั้นผู้ที่ผ่านการรับสมัครที่ตรงตามวุฒิการศึกษา ต่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศิริลักษณ์ ทองด้วง** ที่ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ดังต่อไปนี้

1) **ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** เนื่องจากในปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูง ทำให้บุคลากรบางส่วนต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสม หน่วยงานจึงควรพิจารณาให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน นอกจากนั้นควรให้โบนัส เพื่อเป็นค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรที่มีความตั้งใจทำงาน หรือมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นไปอีก

2) **ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน** เทศบาลตำบลศาลายา ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และนำมาพัฒนาศักยภาพ และทักษะในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้หน่วยงานมีความ

เจริญก้าวหน้าและมั่นคง นอกจากนั้นควรให้ความสำคัญแก่บุคลากร ในการเลื่อนขั้นหรือเพิ่มเงินเดือน โดยพิจารณาจากความสามารถ ความรู้ และความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนนี้ได้

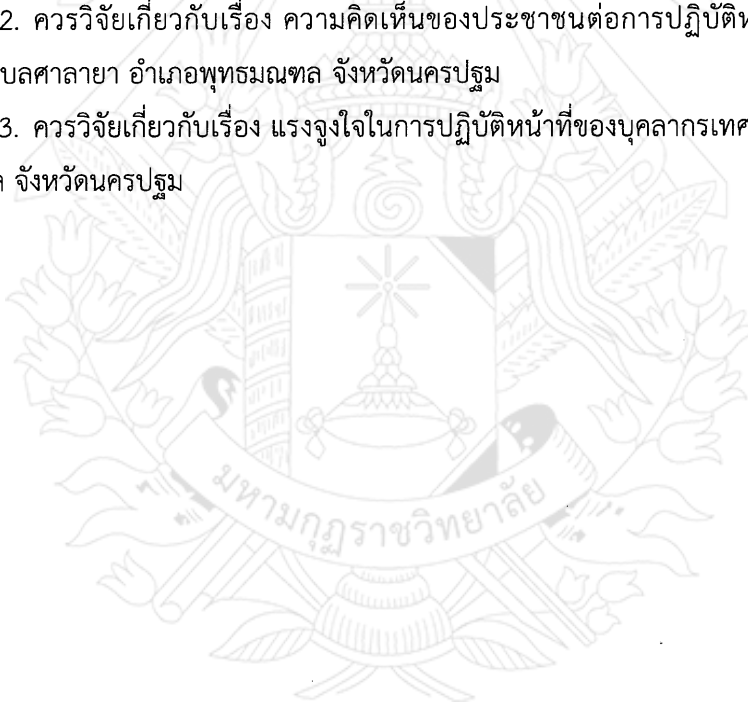
3) **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ** เทศบาลตำบลศาลายา ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บุคลากรได้ทำร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคี และเพิ่มความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น นำมาซึ่งผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นควรมีการยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น หรือสมควรได้รับการยกย่อง อันจะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา ในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ

2. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

3. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาล ในเขตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2552). การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. (2546). แรงจูงใจและการจูงใจสร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า กรู๊ป.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พรินท์ (1991) จำกัด.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : ส่วนท้องถิ่น.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2538). การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพล ชันธไชย. (2517). การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโครงการผลิตข้าวแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร. สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ติน ราชพฤกษ์. (2539). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธีรภูมิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณเลิศ. (2549). เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา. นครปฐม : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พรินท์(1991) จำกัด.
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2553). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. (2542). ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ประหยัด หงส์ทองคำ. (2547). การเลือกตั้งกับระบอบประชาธิปไตย. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ปรัชญา เวสารัชช. (2538). ปฏิรูปราชการเพื่ออนาคต. กรุงเทพมหานคร : ภาพการพิมพ์.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พัฒนาการศึกษา.

- พนัส หันนาคินทร์. (2542). **การพัฒนาบุคคล. กำแพงเพชร** : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร** : โอเดียนสโตร์.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). **แรงจูงใจ : รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล. ปทุมธานี** : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- วีระนารถ มานะกิจ. (2543). **พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพมหานคร** : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). **องค์กรและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร** : วิสิทธิ์พัฒนา.
- _____. (2541). **พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร** : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร** : อักษราพิพัฒน์
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2529). **จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร** : สำนักพิมพ์เจริญรัตน์.
- สมยศ นาวิการ (2533). **การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร** : ดวงกมล.
- _____. (2540). **การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร** : ดวงกมล.
- _____. (2545 (ก)). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร** : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี** : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2539). **การพัฒนาท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร** : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

2) เว็บไซต์

- เทศบาลตำบลศาลายา. (2560). **ข้อมูลองค์กร. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2560. เข้าถึงได้จาก**
<http://salayacity.com/index.php>

3) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / รายงานการวิจัย

- กนกพร แสงไกร. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม”. **รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**
- กฤษมา จ้อยช้างเนียม. (2547). “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**

- จรรยา ครูพิพรหม. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น”. **รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จารุวรรณ กมลสินธุ. (2548). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ชลียา ด่านทิพารักษ์. (2543). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.”
- ชาญเดช วีรกุล. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 จังหวัด อุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฐยา ไพโรสงบ. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ณัฐธา กริทธิธัญ. (2550). “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”. **ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร”. **สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญกาล ภูด่านงัว. (2554). “การศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม”. **รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปัญญา จันรอด. (2548). “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3”. **วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา
- พัชรินทร์ หมั่นเรียน. (2556). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์”. **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- ไพบุลย์ พวงโต. (2559). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี”. **สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ยงยุทธ โพธิ์ทอง. (2546). “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฤาเชช กองตา. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูหลวง จังหวัดเลย”. **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วิไล ไชยทาง. (2555). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสีลาอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”. **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วิสา โรจน์รุ่งสัจด์. (2545). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ศิริลักษณ์ ทองด้วง. (2556). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโพหนอง อำเภอโพหนอง จังหวัดร้อยเอ็ด”. **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมทบ ไสลชัย. (2554). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง”. **การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมพร สิงห์ชัย. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุชาติ จรประดิษฐ์. (2547). “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุระ หีบโอสถ. (2540). “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย”. **ปริญญาวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุระชัย คนงาม. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1 . พระมหาอรุณ ปณฺญารุโณ

การศึกษา ศน.บ. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา)
 ร.บ. (เทคนิคและทฤษฎีทางรัฐศาสตร์)
 รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตำแหน่งปัจจุบัน คณบดีคณะสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2 . ดร. ขวลิต ไทลรินทร์

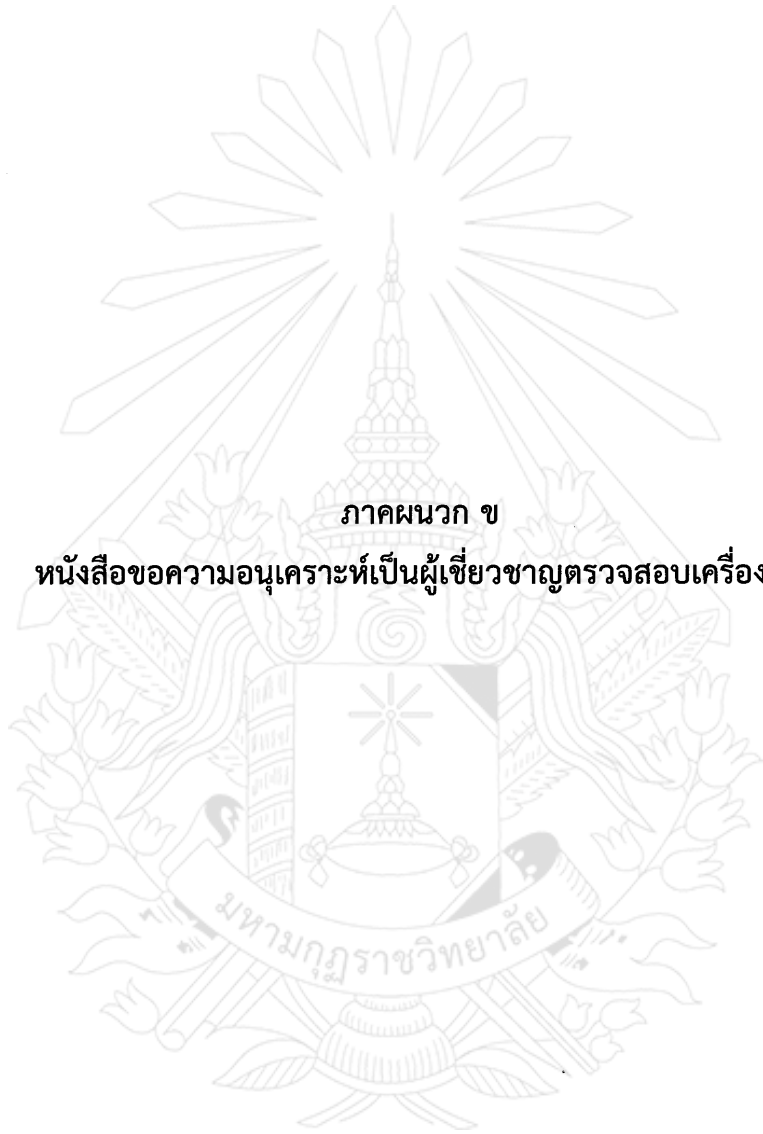
การศึกษา ปริญญาเอก Ph.D. (Political Science)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรคณะสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3. นางรัชนีวรรณ สิ้นธุวงศ์

การศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)

ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (ระดับ7)
 เทศบาลตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัด นครปฐม



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๕๕๕-๖๐๐๐ ต่อ ๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๑๐๖ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบขอมอนเคราะห้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน พระมหาอรุณ ปณณารุโณ

ด้วย นางสาวนุชนภา อมรละคำมา เลขประจำตัว ๕๘๒๐๑๕๐๓๓๒๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” (MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL IN SALAYA AT SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, PHUTTHAMONTHON DISTRICT, NAKHONPATHOM PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อเก็บข้อมูลเขียนสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเรียนมายังท่าน เพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาเพื่อเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป

(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน,มศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พิจิตร ฉาบฉวย A ๒๕๖๐
ให้ดำเนินการต่อไป

(พระมหาอรุณ ปณณารุโณ)
คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มจร
๖ ๕ ๖๐



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๑๐๗

วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร. ขวลิต ไทลรินทร์

ด้วย นางสาวนุชนภา อมระคำมา เลขประจำตัว ๕๘๒๐๑๕๐๓๓๒๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหามกุฏ
ราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เทศบาลตำบล
ศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” (MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF
PERSONNEL IN SALAYA AT SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, PHUTTHAMONTHON DISTRICT,
NAKHONPATHOM PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะ
ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความเมตตาอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือ
วิจัยให้นักศึกษาเพื่อเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป

(พระมหาบุญศรี ภาณวุฒโฒ, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๐๗๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลาया-นครชัยศรี
ต.ศาลาया อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางรัชนีวรรณ สิ้นธุรงค์

ด้วย นางสาวนุชนภา อมรละคำมา เลขประจำตัว ๕๘๒๐๑๕๐๓๓๒๐๒๐ นักศึกษา
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ
บุคลากร เทศบาลตำบลศาลาया อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” (MOTIVATION IN WORK
PERFORMANCE OF PERSONNEL IN SALAYA AT SUB-DISTRICT MUNICIPALITY,
PHUTTHAMONTHON DISTRICT, NAKHONPATHOM PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานสาร
นิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือ
วิจัย ให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน, ผศ.ดร.)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

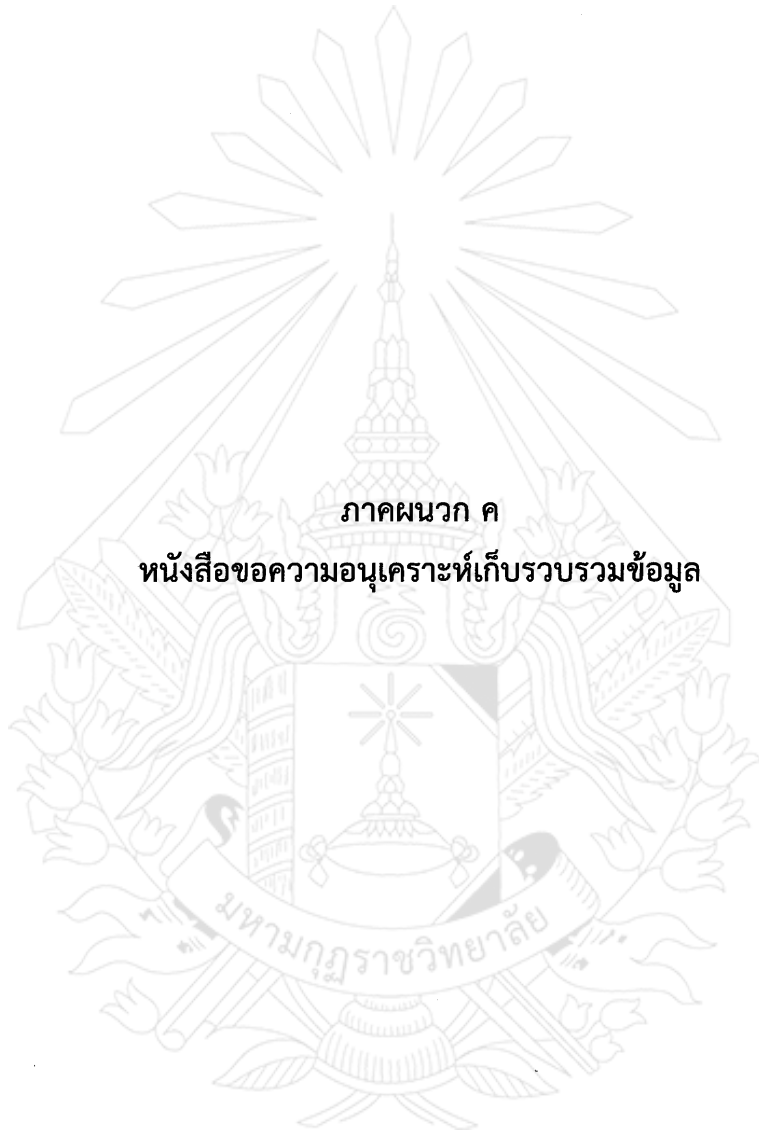
สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลาया-นครชัยศรี ต.ศาลาया อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙-๑๐๖๒ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๔๑

๓๖๐๐/๑๑๑
รัชนีวรรณ
นางรัชนีวรรณ สิ้นธุรงค์
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๐๘๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๔: หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

๘ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)

เจริญพร นายไชโย เหลืองมาตรฐาน นายกเทศมนตรีตำบลนครชัยศรี อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม

ด้วย นางสาวนุชนภา อมรละคำมา เลขประจำตัว ๕๘๒๐๑๕๐๓๓๒๐๒๐ นักศึกษา
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ
บุคลากร เทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” (MOTIVATION IN WORK
PERFORMANCE OF PERSONNEL IN SALAYA AT SUB-DISTRICT MUNICIPALITY,
PHUTTHAMONTHON DISTRICT, NAKHONPATHOM PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่าน
อนุเคราะห์ในการทดลองเก็บข้อมูล (Tryout) เพื่อเป็นข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทดลองเก็บข้อมูล
(Tryout) ดังกล่าว ให้นักศึกษาเพื่อเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหากษัตริย์ ภาณุวาทโธม, ม.จ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๔ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๕๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร ๐-๕๔๔๔-๖๐๔๑

(นศ.สุภาพพร มีนสภะ)

17 มี.ค. 60
ค.ต. มี.ค. ๒๕๖๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๐๘๕

สำนักปลัด (งานธุรการ)

เลขที่รับ 119

๘ มีนาคม ๒๕๖๐

สำนักงานเทศบาลตำบลศาลายา
เลขที่ 750
วันที่ ๑๓/มี.ค. ๒๕๖๐

วันที่ 14 มี.ค. 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเก็บข้อมูล

เจริญพร นายณัฐวัฒน์ ปรีทยานิชย์

นายกเทศมนตรีตำบลศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม

ด้วย นางสาวนุชนภา อมรละคำมา เลขประจำตัว ๕๘๒๐๑๕๐๓๓๒๐๒๐ นักศึกษา
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ
บุคลากร เทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” (MOTIVATION IN WORK
PERFORMANCE OF PERSONNEL IN SALAYA AT SUB-DISTRICT MUNICIPALITY,
PHUTTHAMONTHON DISTRICT, NAKHONPATHOM PROVINCE) มีความประสงค์จะขอให้ท่าน
อนุเคราะห์ ในการแจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม
เก็บข้อมูล ดังกล่าว

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑



ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นข้อมูลและข้อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
2. การตอบแบบสอบถาม ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () เพียงข้อละ 1 คำตอบเท่านั้น
3. ผู้วิจัยจะถือว่าคำตอบหรือข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นความลับ
4. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และสะดวกในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูล และข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้นี้เท่านั้น
5. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 บั้จจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวนุชนภา อมรละคำมา

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม.....1.....2.....3

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ 1. () ชาย

2. () หญิง

4

2. อายุ

1. () 18 – 31 ปี

2. () 32 – 45 ปี

3. () 46 – 60 ปี

5

3. ระดับการศึกษา

1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. () ปริญญาตรี

3. () สูงกว่าปริญญาตรี

6



ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบล
ศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

| | | |
|---|--------------|------------|
| 5 | มีค่าเท่ากับ | มากที่สุด |
| 4 | มีค่าเท่ากับ | มาก |
| 3 | มีค่าเท่ากับ | ปานกลาง |
| 2 | มีค่าเท่ากับ | น้อย |
| 1 | มีค่าเท่ากับ | น้อยที่สุด |

| ข้อ | แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร | ระดับแรงจูงใจ | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|--|---------------|---|---|---|---|-----------------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | | | | | | | |
| 1. | หน่วยงานเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาทำการให้ท่านอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม | | | | | | <input type="checkbox"/> 7 |
| 2. | หน่วยงานจัดให้มีสวัสดิการแก่ท่านอย่างเหมาะสม | | | | | | <input type="checkbox"/> 8 |
| 3. | ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | | | | | | <input type="checkbox"/> 9 |
| 4. | ท่านมีความพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น | | | | | | <input type="checkbox"/> 10 |
| 5. | ท่านมีความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น | | | | | | <input type="checkbox"/> 11 |
| 2.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | | | |
| 6. | หน่วยงานที่ท่านอยู่เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง | | | | | | <input type="checkbox"/> 12 |
| 7. | หน่วยงานที่ท่านอยู่มีหลักประกันที่ดีสำหรับท่านในอนาคต | | | | | | <input type="checkbox"/> 13 |
| 8. | งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย | | | | | | <input type="checkbox"/> 14 |
| 9. | ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่ออยู่ในหน่วยงานนี้ | | | | | | <input type="checkbox"/> 15 |

| ข้อ | แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร | ระดับแรงจูงใจ | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|---|---------------|---|---|---|---|-----------------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 10. | ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของท่านให้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ | | | | | | <input type="checkbox"/> 16 |
| 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ | | | | | | | |
| 11. | เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานนี้ | | | | | | <input type="checkbox"/> 17 |
| 12. | เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี | | | | | | <input type="checkbox"/> 18 |
| 13. | เพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> 19 |
| 14. | ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน | | | | | | <input type="checkbox"/> 20 |
| 15. | เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน | | | | | | <input type="checkbox"/> 21 |



ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ
บุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

1. ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

.....

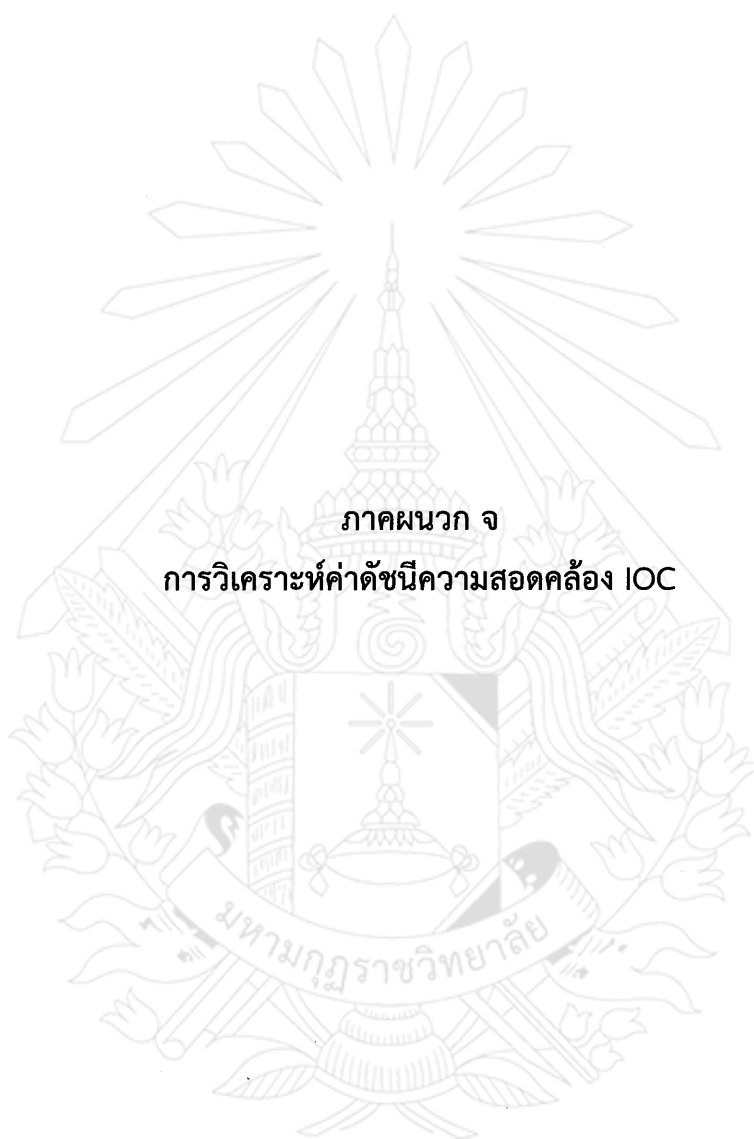
.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

นุชนภา อมรละคำมา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก จ
การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

แบบวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลศาลายา

อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง

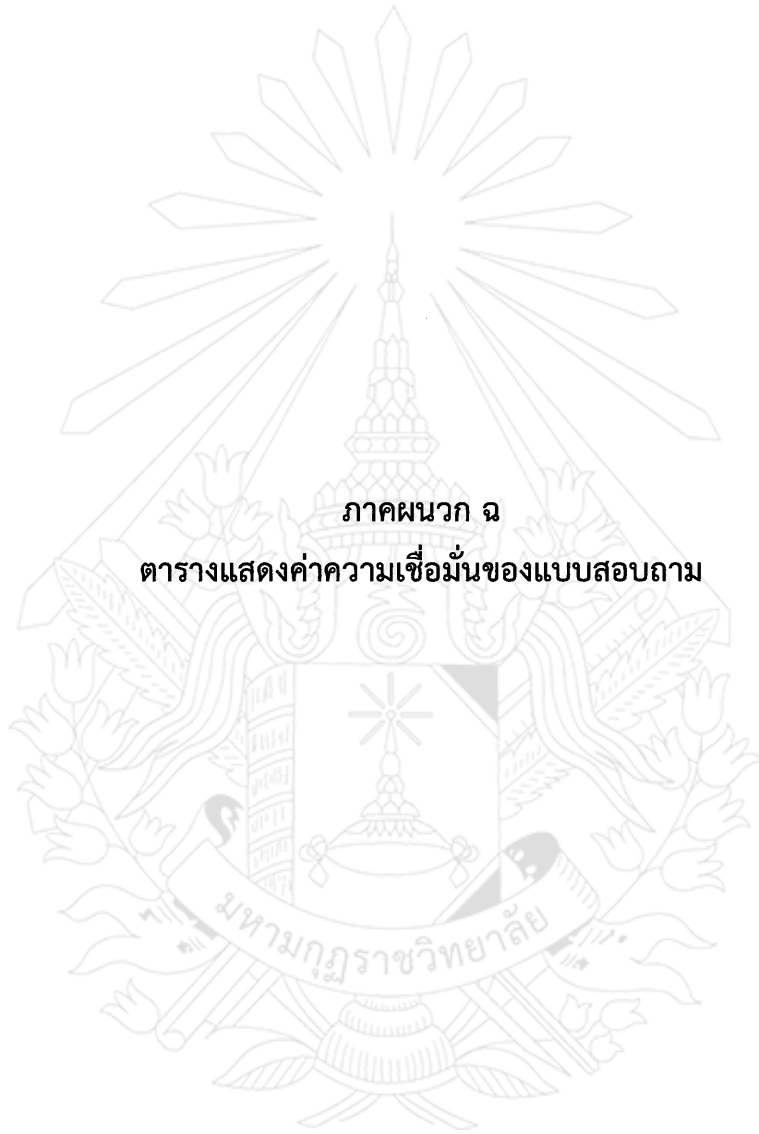
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง (Index of consistency : IOC) ของผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

| ข้อ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | ผลรวมของคะแนน ($\sum R$) | $IOC = \frac{\sum R}{N}$ | หมายเหตุ |
|---|---------------|---------|---------|-------------------------------|--------------------------|------------|
| | รูปที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | |
| ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ | | | | | | |
| 1. | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | นำไปใช้ได้ |
| 2. | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | นำไปใช้ได้ |
| 3. | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | นำไปใช้ได้ |
| 4. | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | นำไปใช้ได้ |
| 5. | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | นำไปใช้ได้ |
| ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | | |
| 6. | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | นำไปใช้ได้ |
| 7. | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | นำไปใช้ได้ |
| 8. | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | นำไปใช้ได้ |
| 9. | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | นำไปใช้ได้ |
| 10. | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | นำไปใช้ได้ |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการยอมรับนับถือ | | | | | | |
| 11. | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | นำไปใช้ได้ |
| 12. | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | นำไปใช้ได้ |
| 13. | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | นำไปใช้ได้ |
| 14. | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | นำไปใช้ได้ |
| 15. | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | นำไปใช้ได้ |



ภาคผนวก ฉ
ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| a1 | 55.50 | 116.397 | .712 | .961 |
| a2 | 55.40 | 116.179 | .853 | .958 |
| a3 | 55.70 | 121.803 | .564 | .963 |
| a4 | 55.67 | 119.057 | .755 | .960 |
| a5 | 55.40 | 115.766 | .804 | .959 |
| b1 | 54.97 | 124.102 | .566 | .963 |
| b2 | 55.33 | 118.092 | .714 | .960 |
| b3 | 55.23 | 114.599 | .790 | .959 |
| b4 | 55.17 | 113.592 | .910 | .956 |
| b5 | 55.47 | 113.982 | .837 | .958 |
| c1 | 55.13 | 114.809 | .837 | .958 |
| c2 | 55.33 | 116.368 | .771 | .959 |
| c3 | 55.33 | 115.333 | .858 | .958 |
| c4 | 55.50 | 115.569 | .880 | .957 |
| c5 | 55.53 | 115.844 | .785 | .959 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Case |
|-------|----------|----------------|-----------|
| 59.33 | 133.678 | 11.562 | 30 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .962 | 15 |



ภาคผนวก ข

ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเกรจซีและมอร์แกน

ตารางแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ
เกรจซี่ (Krejcie) และ มอร์แกน (Morgan)

| ขนาด ประชากร | ขนาด ตัวอย่าง | ขนาด ประชากร | ขนาด ตัวอย่าง | ขนาด ประชากร | ขนาด ตัวอย่าง | ขนาด ประชากร | ขนาด ตัวอย่าง | ขนาด ประชากร | ขนาด ตัวอย่าง |
|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| 10 | 10 | 100 | 80 | 280 | 162 | 800 | 260 | 2,800 | 338 |
| 15 | 14 | 110 | 86 | 290 | 165 | 850 | 265 | 3,000 | 341 |
| 20 | 19 | 120 | 92 | 300 | 169 | 900 | 269 | 3,500 | 346 |
| 25 | 24 | 130 | 97 | 320 | 175 | 950 | 274 | 4,000 | 351 |
| 30 | 28 | 140 | 103 | 340 | 181 | 1,000 | 278 | 4,500 | 354 |
| 35 | 32 | 150 | 108 | 360 | 186 | 1,100 | 285 | 5,000 | 357 |
| 40 | 36 | 160 | 113 | 380 | 191 | 1,200 | 291 | 6,000 | 361 |
| 45 | 40 | 170 | 118 | 400 | 196 | 1,300 | 297 | 7,000 | 364 |
| 50 | 44 | 180 | 123 | 420 | 201 | 1,400 | 302 | 8,000 | 367 |
| 55 | 48 | 190 | 127 | 440 | 205 | 1,500 | 306 | 9,000 | 368 |
| 60 | 52 | 200 | 132 | 460 | 210 | 1,600 | 310 | 10,000 | 370 |
| 65 | 56 | 210 | 136 | 480 | 214 | 1,700 | 313 | 15,000 | 375 |
| 70 | 59 | 220 | 140 | 500 | 217 | 1,800 | 317 | 20,000 | 377 |
| 75 | 63 | 230 | 144 | 550 | 226 | 1,900 | 320 | 30,000 | 379 |
| 80 | 66 | 240 | 148 | 600 | 234 | 2,000 | 322 | 40,000 | 380 |
| 85 | 70 | 250 | 152 | 650 | 242 | 2,200 | 327 | 50,000 | 381 |
| 90 | 73 | 260 | 155 | 700 | 248 | 2,400 | 331 | 75,000 | 382 |
| 95 | 76 | 270 | 159 | 750 | 254 | 2,600 | 335 | 100,000 | 384 |

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล : นุชนภา อมรละคำมา
วัน/เดือน/ปีเกิด : 19 กันยายน 2535
ภูมิลำเนา : อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน : 29/71 หมู่ที่ 7 แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา
กรุงเทพมหานคร
การศึกษา : ศิลปศาสตรบัณฑิต (ธุรกิจการbin) ศศ.บ.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

