



บัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ตำบลเขาชะอากร อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดนครปฐม

รจเรศ สุทธิวงษ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๒

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม



.....

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

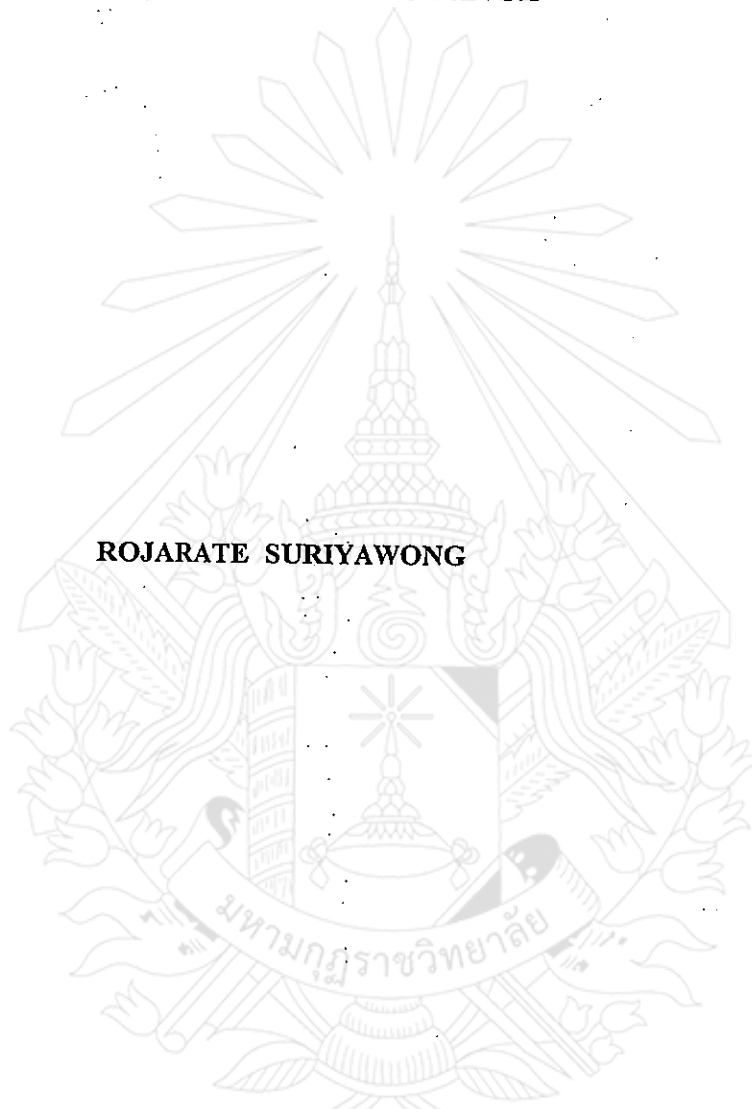
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๒

B 174206

**FACTORS AFFECTING THE ROLE AND DUTY PERFORMANCE OF TAMBON
ADMINISTRATION ORGANIZATION COUNCIL MEMBER :
A CASE STUDY OF DONTUM DISTRICT,
NAKHONPATHOM PROVINCE**

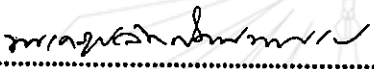


ROJARATE SURIYAWONG


**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
.....
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
.....
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
.....
GRADUATE SCHOOL
.....
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
.....
B.E. 2552 (2009)**

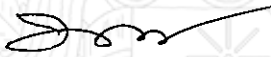
หัวข้อสารนิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม
ชื่อนักศึกษา : รจเรศ สุริยวงษ์
สาขาวิชา : รัฐศาสตรการปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร. มานพ นักการเรียน
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เจริญ จันทรัมย์

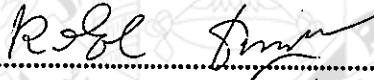
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

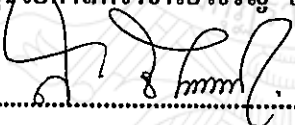

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ (ดร.))

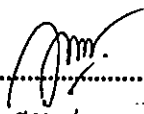
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ (ดร.))


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. มานพ นักการเรียน)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เจริญ จันทรัมย์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)


..... กรรมการ
(ดร. ธีรต์ม์ แสงแก้ว)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Factors Affecting the Role and Duty Performance of Tambon Administration Organization Council Member : A Case Study of Dontum District, Nakhonpathom Province

Student's Name : Rojarate Suriyawong

Department : Government

Advisor : Assoc. Prof. Dr. Manop Nakkanrian

Co-Advisor : Asst. Prof. Charoen Chanmui

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

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn, Dr.)

Thematic Committee

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn, Dr.)

Manop
..... Advisor
(Assoc. Prof. Dr. Manop Nakkanrian)

Ch. Chanmui
..... Co-Advisor
(Asst. Prof. Charoen Chanmui)

S. Chaimusik
..... Member
(Asst. Emeritus Prof. Dr. Sukit Chaimusik)

Theerat S.
..... Member
(Dr. Theerat Saengkaew)

หัวข้อสารนิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

ชื่อนักศึกษา : รจเรศ สุริยวงษ์

สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร. มานพ นักการเรือน

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เจริญ จันทร์มูย

ปีการศึกษา : ๒๕๕๒

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้วัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ๒) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่หาได้ด้วยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวน ๘๔ คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยวิธีจับสลาก ใช้สถิติการบรรยาย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน คือ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐ ด้านความต้องการความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ และด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕

๒) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคอนตูม ที่มีเพศอายุ วุฒิการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

๓) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมที่สำคัญ คือ (๑) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องใช้เวลาไปกับการช่วยเหลือสังคมและส่วนรวมในท้องถิ่น จึงควรเป็นผู้เสียสละเวลาส่วนตัวในการช่วยเหลือสังคม (๒) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่อย่างแท้จริง จึงควรมีโอกาสที่จะได้ศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา และ (๓) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เข้าไม่ถึงปัญหาของชาวบ้านที่แท้จริง จึงควรสร้างผลงานเพื่อประชาชนให้เป็นที่นับหน้าถือตามากยิ่งขึ้น



Thematic Title : **Factors Affecting the Role and Duty Performance of Tambon Administration Organization Council Member : A Case Study of Dontum District, Nakhonpathom Province**

Student's Name : **Rojarate Suriyawong**

Department : **Government**

Advisor : **Assoc. Prof. Dr. Manop Nakkanrian**

Co-Advisor : **Asst. Prof. Charoen Chanmui**

Academic Year : **B.E. 2552 (2009)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper (independent study) were as follows : 1) to study factors affecting the role and duty performance of Tambon Administration Organization Council member, Dontum District, Nakhonpathom Province 2) to compare factors affecting the role and duty performance of Tambon Administration Organization Council member classified to gender, age, education, occupation and income per month and 3) to study suggestions of problems and trends for promotion concerning with the role and duty performance of Tambon Administration Organization Council member. Research instruments were questionnaires collected from sampling groups which were assigned by Krejcie and Morgan table. It got 84 people, and used simple random samplings by making lots. Descriptive statistics were frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics used t-test and One-Way ANOVA test. In case, differentiation was found, it was tested in a pair by mean of Scheffé and analyzed by computing.

The results of research were founds as follows :

1) Factor affecting the role and duty performance of Tambon Administration Organization Council member, Dontum District, Nakhonpathom Province in the whole view with three aspects was at maximum level average 3.85. When classified each aspect found that (1) the aspect of social acceptable want was at the maximum level average 3.90, 2) the aspect of progressive want was at maximum level average 3.69 and 3) the aspect of honor want was at the maximum level average 3.95.

2) The results of hypothesis were found that the council members with different gender, age, education, occupation and income per month had no difference on factors affecting the role and duty performance with three aspects.

3) People had suggested some problems and trend for promotion : (1) the council members had to spend their time to help society and public in local area, they should be person who can give their time for society, (2) the council members lacked of knowledge in their duty, they should find more knowledge and train themselves for social development and (3) the council members could not reach to the real problems of people, they should make works for people and get famous in society.



กิตติกรรมประกาศ

กราบขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่เป็นสถาบันการศึกษาที่ให้การสนับสนุนการศึกษาวิจัยครั้งนี้

กราบขอบพระคุณคณะผู้บริหาร พระครูปริชาตธรรมวิธาน รองอธิการบดี พระครูอาทรธรรมมานุวัตร ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ ที่เมตตาคอยให้กำลังใจ และพระประภาส จารุปภาโส (ดร.) รวมทั้งคณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้

กราบขอบพระคุณท่านพระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก และดร. ชีร์ตม์ แสงแก้ว กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างดี

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. มานพ นักการเรียน อาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เจริญ จันทร์มูย ที่ช่วยแก้ไขตรวจสอบปรับปรุงสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ รวมทั้ง นายวิญญู กิณะเสน นางสาวชุติมณฑน์ บริสุทธิ์ และ นางอรอุมา สุธาทรัพย์ ผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยตรวจแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษาและความรู้เกี่ยวกับเรื่องการทำสารนิพนธ์

กราบขอบพระคุณสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนคมและสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนครชัยศรี ที่ให้ความร่วมมือช่วยตอบแบบสอบถาม และให้การสนับสนุนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

กราบขอบพระคุณคุณพ่อคุณแม่และครอบครัวของข้าพเจ้าที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดมา ทั้งยังให้การสนับสนุนในการวิจัยครั้งนี้ คุณความดีและประโยชน์ที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศให้แก่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน อนึ่งงานวิจัยฉบับนี้หากมีความผิดพลาดบกพร่องที่พึงจะมี ผู้วิจัยขออ้อมรับเพื่อดำเนินการแก้ไขในโอกาสต่อไป

รจเรศ สุริยวงษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	ณ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย	๓
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	๗
๒.๒ ทฤษฎี ๒ ปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก	๑๐
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย	๑๒
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท	๑๗
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๒๒
๒.๖ การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๕
๒.๗ สภาพพื้นที่ทำวิจัย	๒๕
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๗
๒.๙ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	๓๔

	๗
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๓๕
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๓๕
๓.๒ เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	๓๖
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๓๗
๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๓๘
๓.๕ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๙
๓.๖ การวัดค่าตัวแปร	๔๐
๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๐
๓.๘ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๔๑
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๔
๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๕
๔.๒ การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๕
ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๔๕
ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม	๔๙
ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	๕๓
ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม	๖๓
บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๖๕
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๖๕
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๖๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๖๘
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๖๘
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	๖๘

บรรณานุกรม

๒

๙๕

ภาคผนวก

๙๕

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

๕๐

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์

๕๒

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

๕๗

ภาคผนวก ง แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

๑๐๔

ประวัติผู้วิจัย

๑๐๖



สารบัญญัตราง

		หน้า
ตารางที่ ๓.๑	แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแต่ละตำบล ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม	๓๗
ตารางที่ ๔.๑	แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคล ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ	๔๖
ตารางที่ ๔.๒	แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคล ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุ	๔๖
ตารางที่ ๔.๓	แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคล ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๔๗
ตารางที่ ๔.๔	แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคล ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอาชีพ	๔๗
ตารางที่ ๔.๕	แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคล ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๔๘
ตารางที่ ๔.๖	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อ การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน	๔๕
ตารางที่ ๔.๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อ การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ ทางสังคม	๕๐
ตารางที่ ๔.๘	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อ การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า	๕๑

ตารางที่ ๔.๘	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ	๕๒
ตารางที่ ๔.๑๐	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามเพศ	๕๓
ตารางที่ ๔.๑๑	แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามเพศ	๕๓
ตารางที่ ๔.๑๒	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามอายุ	๕๔
ตารางที่ ๔.๑๓	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามอายุ	๕๔
ตารางที่ ๔.๑๔	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๕๕
ตารางที่ ๔.๑๕	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๕๕

ตารางที่ ๔.๑๖	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามอาชีพ	๕๖
ตารางที่ ๔.๑๗	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามอาชีพ	๕๖
ตารางที่ ๔.๑๘	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๕๗
ตารางที่ ๔.๑๙	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๕๗
ตารางที่ ๔.๒๐	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามเพศ	๕๘
ตารางที่ ๔.๒๑	แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามเพศ	๕๘
ตารางที่ ๔.๒๒	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ	๕๙

ตารางที่ ๔.๒๓	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ	๕๕
ตารางที่ ๔.๒๔	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๖๐
ตารางที่ ๔.๒๕	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๖๐
ตารางที่ ๔.๒๖	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามอาชีพ	๖๑
ตารางที่ ๔.๒๗	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามอาชีพ	๖๑
ตารางที่ ๔.๒๘	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๖๒
ตารางที่ ๔.๒๙	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๖๒

ตารางที่ ๔.๓๐	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ จำแนกตามเพศ	๖๓
ตารางที่ ๔.๓๑	แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามเพศ	๖๓
ตารางที่ ๔.๓๒	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามอายุ	๖๔
ตารางที่ ๔.๓๓	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามอายุ	๖๔
ตารางที่ ๔.๓๔	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๖๕
ตารางที่ ๔.๓๕	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๖๕
ตารางที่ ๔.๓๖	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามอาชีพ	๖๖
ตารางที่ ๔.๓๗	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามอาชีพ	๖๖

- ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๖๗
- ตารางที่ ๔.๓๙ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๖๗
- ตารางที่ ๔.๔๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามเพศ ๖๘
- ตารางที่ ๔.๔๑ แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามเพศ ๖๘
- ตารางที่ ๔.๔๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามอายุ ๖๘
- ตารางที่ ๔.๔๓ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามอายุ ๖๘
- ตารางที่ ๔.๔๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ๗๐
- ตารางที่ ๔.๔๕ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ๗๐

- ตารางที่ ๔.๔๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามอาชีพ ๗๑
- ตารางที่ ๔.๔๗ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามอาชีพ ๗๑
- ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๗๒
- ตารางที่ ๔.๔๙ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๗๒
- ตารางที่ ๔.๕๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ๗๓



สารบัญญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ ๒.๑ ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์
แผนภูมิที่ ๒.๒ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

หน้า

๗

๓๔



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่แตกต่างจากรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ถูกกำหนดและจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย ซึ่งยังขาดความพร้อมในการยกฐานะเพื่อปกครองตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ ๒ คน ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ระบบการบริหารงานแบ่งออกเป็นฝ่ายสภา (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และฝ่ายบริหาร การบริหารงานจึงต้องใช้กฎระเบียบและข้อกฎหมายต่าง ๆ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบใหม่และจัดตั้งตามกระบวนการทางกฎหมาย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนหรือผู้แทนของประชาชนจะต้องศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจในด้านข้อกฎหมายที่ได้บัญญัติไว้ในการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและชุมชน จนเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไปและประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ

การดำเนินการกระจายอำนาจการปกครองในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่เล็กที่สุด มีจำนวนมากที่สุด และเป็นองค์กรที่รับผิดชอบพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน อันถือว่าเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองประเทศนั้น อยู่ในความสนใจของหลายฝ่าย ทั้งฝ่ายการเมือง ฝ่ายข้าราชการประจำ นักวิชาการ ตลอดจนประชาชนโดยทั่วไป โดยคาดหวังว่า องค์การบริหารส่วนตำบล จะเป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจอิสระในการบริหารจัดการภายใต้กฎหมายบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

*สุรียา หาญไพบุลย์, “ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.): ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๑, หน้า ๑-๔.

ประสิทธิผล สามารถกำหนดแผนงานและกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่
รับผิดชอบได้อย่างสอดคล้องและตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง^๒

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ถือได้ว่าเป็นผู้ที่ต้องเสียสละเพื่อส่วนรวมเป็นอย่างมากในการเข้ามาบริหารงานหรือปฏิบัติหน้าที่ของตนในท้องถิ่นให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและ
เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข เสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับได้รับผลตอบแทนน้อย
หรืออาจไม่ได้รับความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้านเท่าที่ควรในการพัฒนา
ท้องถิ่น

ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ
การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี
อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม เพื่อจะได้นำผลจากวิจัยนี้ไปสู่การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ
รัฐบาลในการกระจายอำนาจให้หน่วยงานและประชาชนได้บริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและตรง
กับความต้องการของท้องถิ่นเอง

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภา
การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภา
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ
และรายได้ต่อเดือน

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาท
และหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

^๒คุณาวุฒิ ไชยคำภา, “การดำเนินงานตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๗, หน้า ๒.

๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย

๑.๓.๑ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

๑.๓.๒ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

๑.๓.๓ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

๑.๓.๔ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอาชีพต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

๑.๓.๕ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำนวน ๑๐๒ คน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ใน ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ๒) ด้านความต้องการความก้าวหน้า และ ๓) ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

๑.๕.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน

๑.๕.๓ ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

๑.๕.๔ สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัย หมายถึง สาเหตุที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ปัจจัยด้านความต้องการความก้าวหน้า และปัจจัยด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ

การมีผล หมายถึง สิ่งที่เกิดจากเหตุของการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การกระทำหรือการดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผนของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

บทบาทหน้าที่ หมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่กำหนดไว้ในบรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งต่าง ๆ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม หมายถึง ความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม ต้องการความรักและมิตรภาพจากผู้อื่น จึงเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ชอบช่วยเหลือบุคคลอื่นจะรู้สึกภูมิใจอยู่เสมอที่สังคมให้ความสำคัญ

ความต้องการความก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการได้รับตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้น ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ชีวิตความเป็นอยู่ ต้องการสมหวังหรือประสบความสำเร็จในชีวิต

ความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ หมายถึง ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ ต้องการได้รับความนับถือ ความมีชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นที่ยอมรับและรู้จักของบุคคลทั่วไป

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗

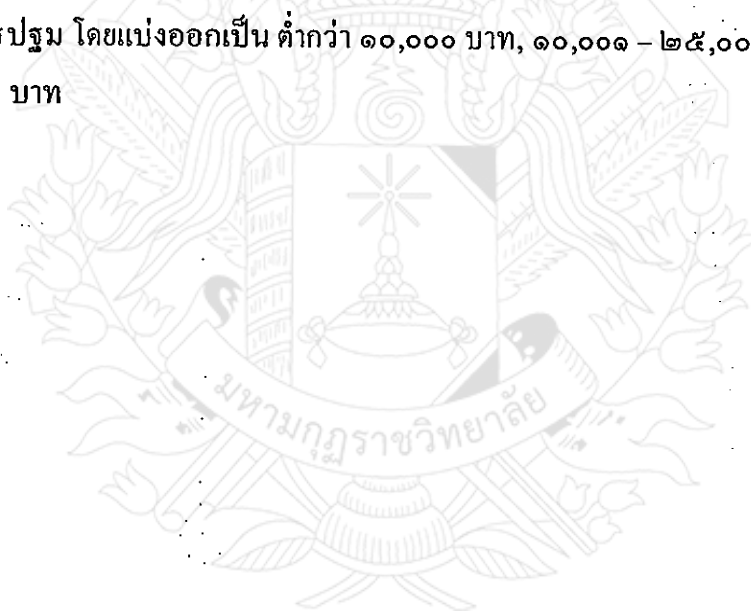
เพศ หมายถึง เพศของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยแบ่งออกเป็นเพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยแบ่งออกเป็น ๒๕ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๕ ปี และ ๕๖ ปีขึ้นไป

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยแบ่งออกเป็น ต่ำกว่ามัธยมศึกษา, มัธยมศึกษา, / ปวช., ปวส./ อนุปริญญา และปริญญาตรี / สูงกว่า

อาชีพ หมายถึง อาชีพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยแบ่งออกเป็น รับจ้าง, ทำสวน / ทำไร่ / ทำนา / เลี้ยงสัตว์ และ ประกอบอาชีพส่วนตัว

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยแบ่งออกเป็น ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท และ ๒๕,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม” นี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาสาระที่สำคัญทั้งแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

- ๒.๑ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
- ๒.๒ ทฤษฎี ๒ ปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย
 - ๒.๓.๑ ความหมายของปัจจัย
 - ๒.๓.๒ ชนิดของปัจจัย
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท
 - ๒.๔.๑ ความหมายของบทบาท
 - ๒.๔.๒ ประเภทของบทบาท
- ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
 - ๒.๕.๑ ตำแหน่งการปฏิบัติงาน
 - ๒.๕.๒ การรับรู้บทบาทการปฏิบัติงาน
- ๒.๖ การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๗ สภาพพื้นที่ทำวิจัย
- ๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๙ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นคนแรกที่ศึกษาพบว่า ความต้องการมีความสำคัญต่อพฤติกรรมองค์กร ความต้องการทำให้เกิดพลัง เป็นสิ่งเร้าแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวในกระบวนการจูงใจมีจุดเริ่มต้นอยู่ที่ “ความต้องการ” ของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสังเกตว่า

๑) มนุษย์มีความต้องการไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็จะเกิดความต้องการสิ่งอื่นต่อ ๆ ไปอีกไม่รู้จบ

๒) มนุษย์เรามีความต้องการสูงขึ้นตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากสิ่งที่จำเป็นอันเป็นพื้นฐานของชีวิตไปสู่ความต้องการการระดับที่สูงขึ้น ๆ

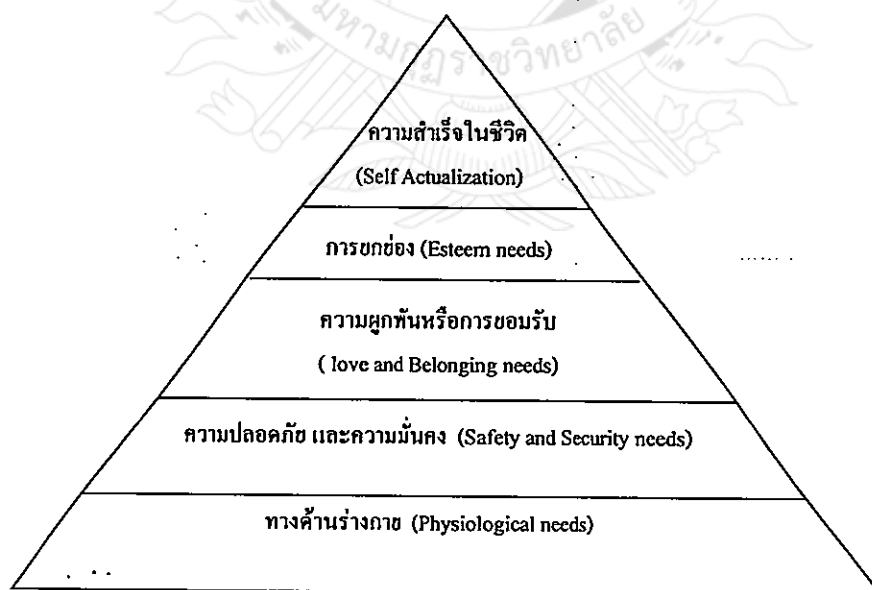
๓) ความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น

๔) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

ผู้บริหารองค์กรธุรกิจสามารถนำทฤษฎีของมาสโลว์ไปประยุกต์ใช้เพื่อจูงใจพนักงานให้มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ได้

แนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ที่ยอมรับกัน นิยมใช้เป็นบรรทัดฐาน คือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory) ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) จัดลำดับไว้ ๕ ระดับ จากความต้องการระดับต่ำ ไปสู่ระดับสูง ดังนี้

แผนภูมิที่ ๒.๑ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์



๑) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตเป็นความต้องการเพื่อบำบัดความหิว ความกระหาย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำ การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน เมื่อความต้องการทั้งหมดยังไม่ได้รับการตอบสนอง Maslow จึงเห็นว่า ทรายที่ยังขาดอาหาร บุคคลนั้นจะยังไม่สนใจความปลอดภัย การเข้าสังคม ฯลฯ คนต้องได้รับการตอบสนอง ความต้องการของร่างกายอย่างเพียงพอก่อน จึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อ ๆ ไป เพื่อตอบสนองความต้องการนี้และเป็นการจูงใจ องค์การต้องดูแลให้เสื้อผ้า อาหาร ที่พัก ของใช้ เสียวยารักษาความป่วยเป็นสวัสดิการแก่พวกพนักงาน

๒) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Safety or Security needs) หลังจากความต้องการทางกายได้รับการตอบสนองแล้ว จะสนใจความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สินหน้าที่ การงาน การคุกคาม เสี่ยงภัยอันตราย ต้องมีหลักประกัน มีการป้องกันอันตรายสิ่งเลวร้ายและความขาดแคลน เป็นหน้าที่ผู้บริหารต้องให้หลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน การเงิน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ผู้บริหารสร้างการจูงใจได้โดยการสร้างความสุขสบายใจ รู้สึกมั่นคง ไม่หวาดระแวงธรรมชาติ การกลั่นแกล้งจากหัวหน้า

๓) ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) จะเริ่มเป็นสิ่งที่จูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนที่มีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอจะภูมิใจ ทุกคนต้องการเพื่อน ไม่ว่าเพื่อนร่วมงานเพื่อนบ้าน ต้องการความรักและมิตรภาพจากผู้อื่น จึงแสดงออกในรูปของการเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ชอบช่วยเหลือ คิดคำนึงถึงความอบอุ่น พยายามรักษาความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคนอื่น เอาใจใส่ต่อความรู้สึกของคนอื่น มักจะเอาใจใส่กับความรู้สึกของผู้อื่น พยายามโอนอ่อนผ่อนตามเมื่อมีปัญหาที่ยินยอม ไม่กล้าทำอะไรรุนแรง บุคคลประเภทนี้หากต้องตัดสินใจ ก็จะรวบรวมความคิดเห็นเพราะเขาต้องการให้คนส่วนใหญ่ชอบพอเขา ถ้าการตัดสินใจของเขาต้องทำให้คนอื่นผิดหวัง เขาก็จะลังเล ถ้าบุคคลประเภทนี้เป็นนักบริหารก็จะเป็นผู้ที่ไม่ตัดสินใจเด็ดขาด ซึ่งจะทำให้เขาไม่มีอำนาจที่จะควบคุมคนอื่น ลูกน้องคิดว่าถ้าทำผิดอาจถูกลงโทษหรือรับการขมขื่นก็ได้ ฉะนั้น จะหย่อนความเกรงกลัวลงไปบ้าง

ความต้องการระดับที่ ๓ นี้เป็นความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or acceptance needs) หรือความต้องการความรัก (Love and to be loved) พัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นที่รักที่ยอมรับ ได้รับการเอาใจใส่เป็นที่สนใจของเพื่อน เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ฉะนั้น การที่บุคคลารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทหรือองค์การ ได้รับการดูแล ช่วยเหลือห่วงใย เอื้ออาทร ความรัก ความอบอุ่นจากเพื่อน จากผู้บังคับบัญชา จาก

ลูกน้อง แสดงว่าเขาให้ความสำคัญ และตอบสนองความต้องการดังกล่าว ผู้บริหารต้องริเริ่มสร้างวัฒนธรรมองค์การ จัดกิจกรรม ให้พนักงานมีโอกาสเล่นกีฬา พุดคุย พบปะสังสรรค์ และเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ความต้องการขั้นนี้ คือ ต้องการให้และรับความรัก แสวงหามิตรจากสังคม ต้องการสัมพันธภาพ การสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ การสมาคม การเข้าร่วมกลุ่ม

๔) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องให้เกียรติ (Self esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูง เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ต้องการให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ ต้องการสถานภาพ (Status) ต้องการได้รับความนับถือ ความมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เพื่อความเชื่อมั่นและรู้สึกภูมิใจในตนเอง

การจูงใจบุคคลที่มีความต้องการระดับนี้จึงไม่ใช่เงินเดือน เสื้อผ้า อาหาร สวัสดิการ ความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถ ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น ร่วมประชุม รับฟัง และพิจารณาข้อเสนอ ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มอบหมาย เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มอบหมายให้เป็นตัวแทนไปร่วมประชุม ฯลฯ พฤติกรรมเหล่านี้ทำให้รู้สึกได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ และแสดงว่าผู้บริหารไว้ใจ เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การเคารพนับถือจากคนอื่น ต้องการมีทุกอย่างให้พร้อมและเพียงพอ ต้องการเป็นตัวของตัวเองไม่ขึ้นกับใคร ต้องการอวดความโก้หรูของตนเอง

๕) ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตหรือความต้องการที่จะตระหนักถึงความจริงในตนเอง (Self actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ต้องการพัฒนาตนเองให้สูงสุด ต้องการให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความนึกคิดของตนเอง ต้องการเป็นอะไรจะเป็นให้ได้ มีความต้องการมีความสมหวังในชีวิต จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น นักบวชต้องการชัชชนะ นักประพันธ์ต้องการให้หนังสือของตนได้รางวัล นักร้องต้องการแผ่นเสียงทองคำ คาราต้องการตุ๊กตาทองต้องการให้สมปรารถนาในสิ่งที่ทุกคนสามารถ ต้องการเป็นเจ้าของกิจการ ผู้บริหารจูงใจพนักงานให้รู้ถึงความสำเร็จของตน เช่น จัดโครงการพนักงานดีเด่นประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน

เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเข้าใจลำดับขั้นของความต้องการของพนักงานให้ถูกต้อง จึงจะสามารถชักจูงพนักงานให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งพนักงานเป็นกลุ่ม ๆ คือ พนักงานระดับต่ำ ระดับกลาง ระดับสูง ซึ่งพนักงานแต่ละระดับจะมีความต้องการที่แตกต่างไป ระดับต่ำสามารถใช้เงินเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ พนักงานระดับกลางขยับความต้องการสูงขึ้น เป็นความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หรือความต้องการทางสังคม จึงต้องจูงใจ โดยเน้นความมั่นคงของกิจการ จัดให้พนักงานมีโอกาสพบปะ

สังสรรค์กัน ขอมรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกิจการ พนักงานระดับสูงต้องการความยกย่อง ความสำเร็จในชีวิต องค์การต้องทำให้พนักงานระดับที่เห็นว่าเขามีความสำคัญต่อกิจการ ให้การยอมรับในความคิดเห็นของเขา จัดที่ทำงานให้มีสภาพดี ให้เห็นชัดว่าระดับสูงมีความสำคัญต่างจากลูกน้อง ให้สิทธิพิเศษ ส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งสำคัญอันเป็นความมุ่งหมายในชีวิต เมื่อคนเรามีความต้องการ ก็ย่อมจะต้องพยายามแสวงหาทางจะบำบัดความต้องการ มีการกำหนดเป้าหมาย พฤติกรรม และลงมือกระทำจึงเกิดผลของพฤติกรรมนั้น*

สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดแล้ว ก็จะเกิดความต้องการสิ่งอื่น ๆ อีกไม่รู้จบ สามารถจัดลำดับความต้องการของมนุษย์ได้ ๕ ลำดับ คือ ๑) ความต้องการทางด้านร่างกาย ๒) ความต้องการความมั่นคงหรือปลอดภัย ๓) ความต้องการทางด้านสังคม ๔) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องให้เกียรติ และ ๕) ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตหรือความต้องการที่จะตระหนักถึงความจริงในตนเอง

๒.๒ ทฤษฎี ๒ ปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก

เฮิร์สเบิร์ก ได้สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ผลการวิจัยของเขาและคณะ โดยทำการทดลองที่เมืองฟิสเบอร์ท ซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ว่ามนุษย์มีความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทรมานทางกาย เช่น ความหิว ความเหนื่อย ความทรมานของ ดิน ฟ้า อากาศ ในขณะที่เดียวกันมนุษย์ก็มีความสุขทางใจ เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมี ๒ ประการดังนี้

๑) ปัจจัยกระตุ้น (Motivative Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและความสำเร็จของงานโดยตรงซึ่งมีอยู่ ๕ ประการ ได้แก่

๑.๑) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

๑.๒) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลซึ่งตนเกี่ยวข้องซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับเงินเพิ่ม

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิภพ วังเงิน, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทรวมสาส์น (๑๙๙๗) จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๖๑ - ๑๖๔. . .

๑.๓) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน

๑.๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

๑.๕) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะ หรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรในทางสูงขึ้น

๒) ปัจจัยห้าฐาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มี ๑๑ ประการ ได้แก่

๒.๑) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

๒.๒) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

๒.๓) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยา และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

๒.๔) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกต่องานเช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

๒.๕) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

๒.๖) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

๒.๗) นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

๒.๘) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพในสถานที่ทำงาน อันได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ

๒.๙) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บางประการที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ทำให้ต้องเดินทางไกล ครอบครัวลำบาก

๒.๑๐) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน หรือความมั่นคงขององค์กร

๒.๑๑) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา^๒

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานสามารถแสดงให้เห็นว่ามนุษย์มีความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทรมานทางกาย เช่น ความหิว ความเหนื่อย ความทารุณของดิน ฟ้า อากาศ ในขณะเดียวกันมนุษย์ก็มีความสุขทางใจ เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ซึ่งมีองค์ประกอบ ๒ ประการ คือ ๑) ปัจจัยกระตุ้น และ ๒) ปัจจัยค้ำจุน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย

๒.๓.๑ ความหมายของปัจจัย

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัย หมายถึง เหตุอันทางให้เกิดผล หนทาง เช่น การศึกษาเป็นเหตุให้เกิดความรู้ความสามารถ องค์ประกอบส่วนประกอบเช่น ปัจจัยในการผลิต คำว่า “ปัจจัย” กับคำว่า “เหตุ” มักใช้แทนกันได้ เครื่องอาศัยยังชีพ เครื่องอาศัยเลี้ยงชีพของบรรพชิตในพระพุทธศาสนา ๔ อย่าง คือ จีวร (ผ้าห่ม) บิณฑบาต (อาหาร) เสนาสนะ (ที่อยู่) คิลานเภสัช (ยา) รวมเรียกว่า ปัจจัย ๔ โดยปริยายหมายถึงเงินตราก็ได้ (มักใช้กับภิกษุสามเณร) (ไว) ส่วนเติมท้ายของธาตุหรือศัพท์เพื่อแสดงความหมาย เป็นต้น^๓

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ปัจจัย เป็นคำวัด หมายถึง เครื่องอาศัยของบรรพชิต คือสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับดำรงชีพของภิกษุสามเณร เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “นิสสัย” ปัจจัย มี ๔ อย่าง จึงเรียกว่า จตุปัจจัย^๔

^๒ภาวิณี วรรณสุข, “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะการให้บริการของงานสวัสดิการกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง”, รายงานการวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๕, หน้า ๘-๑๐.

^๓ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทนานมีบุคส์พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖๘๖.

^๔วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, “ปัจจัย”, ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕,

<<http://th.wikipedia.org/wiki>> (24 November 2550)

ขอยกตัวอย่างของปัจจัย โดยน้อมนำพระบรมราโชวาทเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๓๕ “ความรู้ที่ถูกต้องแม่นยำทั้งทางลึกและทางกว้างประการหนึ่ง ความคิดเห็นที่เป็นสัมมาทิฐิ ถูกต้องด้วยเหตุผลหลักวิชาและความชอบธรรมประการหนึ่ง ความสามารถในการปฏิบัติกิจการงานให้สำเร็จผลตรงตามจุดหมายอีกประการหนึ่ง เป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานผู้ปฏิบัติราชการโดยอาศัยปัจจัย ๓ ส่วนนี้โดยครบถ้วนสม่ำเสมอ จะประสบความสำเร็จและความเจริญรุ่งโรจน์ทั้งจะทำให้ราชการและชาติบ้านเมืองพัฒนาก้าวหน้าไปได้ด้วยความมั่นคงสวัสดิ์”^๕

สรุปได้ว่า ปัจจัย หมายถึง สาเหตุ หนทาง องค์ประกอบหรือส่วนประกอบ เครื่องเกื้อหนุน เครื่องอาศัย ที่ทำให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้น สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ปัจจัยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความต้องการความก้าวหน้า และด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ

๒.๓.๒ ชนิดของปัจจัย

สิริวรรณ เสรีรัตน์ เสนอแนวคิดที่มุ่งเน้นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ผลักดันให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ นั้นมีอยู่มากมายสุดแต่จะหยิบยกมาอธิบาย ที่นักสังคมวิทยากตัวอย่างกันทั่วไป ได้แก่

๑) ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ปัจจัยนี้ เป็นความเชื่อเก่าแก่ของมนุษย์ว่า ดวงดาวและดวงอาทิตย์มีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์ ทั้งในทางดีและทางร้าย และสามารถกำหนดความเป็นไปแห่งชีวิตของมนุษย์ได้ ฉะนั้น เมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงในดวงอาทิตย์และดวงดาวเมื่อใด จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแก่มนุษย์ทุกครั้งด้วย ความเชื่อในเรื่องนี้ แม้จะไม่มีเหตุผลและค่อนข้างเป็นเรื่องเหลวไหลอยู่บ้าง แต่มนุษย์ทั่วโลกก็ยังมองว่าเป็นความจริง ถ้าเราเชื่อในโหราศาสตร์เกี่ยวกับการผูกดวงชะตาอยู่ ทฤษฎีนี้ก็มิมีน้ำหนัก ถ้าไม่เชื่อทฤษฎีนี้ก็เป็นเรื่องเหลวไหล อย่งไรก็ดี โดยทั่วไปแล้วนักสังคมวิทยาสมัยใหม่ไม่ถือว่า ปัจจัยทางภูมิศาสตร์อันเกี่ยวกับดวงอาทิตย์และดวงดาวนี้จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างจริงจังและโดยตรง

๒) ปัจจัยทางประชากร ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยได้อธิบายให้เห็นว่า ประชากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงในด้านจำนวนประชากร กล่าวคือ สังคมที่มีประชากรเพิ่มขึ้นอย่างมากมายนั้น จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น เกิดการว่างงานมากขึ้น ขาดแคลนที่อยู่อาศัย การแย่ง

^๕สำนักงาน ก.พ., “โครงการตามรอยพระราโชวาท”, ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘,

กันทำมาหากิน ขาดแคลนที่อยู่อาศัยและสถานศึกษา รวมทั้งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศใน ส่วนรวมด้วย ฉะนั้น การเพิ่มของจำนวนประชากรที่ไม่ได้สัดส่วนกับการพัฒนาเศรษฐกิจ จะ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น

๓) ปัจจัยทางวัฒนธรรมและอารยธรรม การขยายตัวของวัฒนธรรม การเลียนแบบ และการยืมวัฒนธรรม รวมทั้งการผสมผสานทางวัฒนธรรมจะเป็นผลให้โครงสร้างของสังคม เปลี่ยนไป สิ่งที่มีมองเห็นได้ชัด ได้แก่ การที่คนในชาติหนึ่งไปศึกษาวิชาการต่าง ๆ ในอีกประเทศ หนึ่ง เมื่อกลับมายังประเทศตนแล้ว มักจะนำวัฒนธรรมต่าง ๆ ของชาตินั้นติดตัวมาด้วย เพราะ ขณะที่อยู่ในต่างประเทศต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ จึงเท่ากับยอมรับ วัฒนธรรมของต่างชาติ ซึ่งมีผลให้นิสัยใจคอและความรู้สึกนึกคิดตลอดจนรสนิยมเปลี่ยนแปลง ไป จากเดิม บางกรณีถึงกับนำวัฒนธรรมของต่างชาติมาปฏิบัติในประเทศตน ทั้งวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ และไม่ใช่วัตถุ เช่น แบบของอาคารบ้านเรือน ภาษา เครื่องแต่งกาย ความรู้สึกนึกคิด และความเชื่อ ต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งดังกล่าวล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามมา ปัจจัย วัฒนธรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมนั้น เกิดขึ้นได้ ๒ ทาง คือ การที่บุคคลติดต่อกัน โดยตรงทางหนึ่งกับอีกทางหนึ่งติดต่อกันทางอ้อม โดยอาศัยสื่อสารมวลชน ปัจจัยทางวัฒนธรรมทำ ให้สังคมไทยเปลี่ยนแปลงไป ที่มองเห็นได้ชัด เช่น คนไทยรู้จักเล่นกีฬาต่าง ๆ มากขึ้น รู้จักเล่น ดนตรีโดยใช้เครื่องมือสากล รู้จักเครื่องจักรกล และเครื่องมือที่ทันสมัย เป็นต้น^๖

แบล็ค และพอร์เตอร์ (Black and Porter) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงโดยจำแนกออกเป็นปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในองค์การ

๑) ปัจจัยภายนอกองค์การ ที่สำคัญ ได้แก่

๑.๑) สภาวะเศรษฐกิจ มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ คือ ถ้าเศรษฐกิจไม่ดีทำให้องค์การต้องลดจำนวนบุคลากร ลดจำนวนการผลิต ในทางกลับกัน ถ้า เศรษฐกิจดีทำให้องค์การเพิ่มการผลิตสินค้าและบริการ ทำให้มีภารกิจเพิ่มขึ้นและมีการเพิ่มจำนวน บุคลากร

๑.๒) คู่แข่งขัน มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านกลยุทธ์การตลาด ในการหา ลูกค้านำใหม่เพื่อเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดและการเติบโตทางการตลาด และอาจทำให้เกิดการควบ รวมกิจการ

^๖ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อิสระ ฟอรัมและไซเท็กซ์, ๒๕๔๑), หน้า ๕๔.

๑.๓) การเมืองและกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงนโยบายและกฎหมายมีผลให้ องค์การต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงาน ระบบบริหารงาน ซึ่งจะต้องมีวิธีการเปลี่ยนแปลงให้ รวดเร็วและเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด

๑.๔) สังคมและประชากร การเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการบริโภคสินค้าต่าง ๆ ทำให้ องค์การต้องเปลี่ยนแปลงระบบการผลิต ลักษณะของสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร มีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ผลิตภัณฑ์กลยุทธ์การขายและการตลาด

๒) ปัจจัยภายในองค์การ ปัจจัยภายในองค์การ ประกอบด้วยปัจจัยและความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยหลายด้าน คือ

๒.๑) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในระดับมหภาค เช่น การรวมแผนกต่าง ๆ ใน องค์การ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในระดับจุลภาค เช่น การรวมหรือแยกแผนกต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงที่ตั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การปรับแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความล่าช้า โดยรวมแผนกต่าง ๆ ใน องค์การ เป็นแผนกเดียว การรวมอำนาจด้านสารสนเทศ รวมอำนาจการจัดการสารสนเทศไว้ที่ ผู้จัดการเพียงคนเดียว ลดจำนวนลำดับชั้นในองค์การ ทำให้องค์การมีโครงสร้างแบบราบและสร้าง การทำงานเป็นทีม สร้างความหลากหลาย ลดจำนวนลำดับชั้นในองค์การและสร้างสำนักงานใน ภูมิภาคต่าง ๆ

๒.๒) กลยุทธ์ เป็นทิศทางการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของ องค์การการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เกิดจากการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารระดับต่าง ๆ การ เปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ย่อมส่งผลในด้านต่าง ๆ คือ การผลิต ออกผลิตภัณฑ์ใหม่ เพิ่มความหลากหลาย ของผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ให้ความสำคัญกับการบริการลูกค้า ราคา คุณภาพของสินค้าแซนเดเลอร์ (Chandler) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์และโครงสร้าง และ สรุปว่าการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์องค์การ (Corporate Strategy) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง องค์การ

๒.๓) กระบวนการตัดสินใจ การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การที่มีโครงสร้างแบบ ราบนั้น ผู้บริหารระดับสูงจะมีอำนาจในการตัดสินใจน้อยลง การตัดสินใจของผู้บริหารจะมี ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ส่วนการตัดสินใจของพนักงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิด นวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้เกิดวิธีการผลิตที่สามารถลดต้นทุนและเพิ่มคุณภาพให้กับสินค้าได้ ทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ

๒.๔) กระบวนการทำงาน เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและโครงสร้างองค์กร ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เพื่อแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยนำออก

๒.๕) เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อกิจกรรมหลักขององค์กร ทำให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และมีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงเครื่องมือในการผลิตและเทคโนโลยีนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการอยู่รอดและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกระบวนการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน คือ อาจทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรได้

๒.๖) วัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรอาจส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในด้านต่าง ๆ ได้แก่

ก) การมอบอำนาจและการจัดการความสัมพันธ์ ผู้บริหารจะมีการมอบอำนาจการกระจายอำนาจตลอดจนการประสานและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มพนักงานระหว่างสำนักงานใหญ่และสาขาย่อย

ข) มิตรภาพและการบริหารลูกค้า การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและสมาคมต่าง ๆ

ค) ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแผนกต่าง ๆ ในองค์กร สร้างทีมงานเพื่อพัฒนาวัตกรรมและระบบการผลิต

ง) ความหลากหลาย มีบุคลากรที่มีความชำนาญในด้านต่าง ๆ โดยมีการฝึกอบรม

จ) การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในทุกระดับขององค์กร

ฉ) ความรู้สึกเป็นครอบครัว เพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและให้ความสำคัญกับพนักงานเพิ่มขึ้น

๒.๗) บุคลากร การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรในหลายประเด็น คือ บุคคลผู้นั้นทำหน้าที่อะไร มีทัศนคติและความคาดหวังอย่างไร ทำการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ซึ่งได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างไร การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดจากการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร สับเปลี่ยนโอนย้ายแผนก การให้ข่าวสารข้อมูล และการฝึกอบรมนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรได้ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบความสัมพันธ์

ระหว่างบุคลากรนั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถนั้นสามารถพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพดีขึ้น^๑

สรุปได้ว่า ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อจิตใจของมนุษย์ทั้งในทางดีและในทางร้าย อีกทั้งยังสามารถกำหนดความเป็นไปแห่งชีวิตของมนุษย์ได้ เทคโนโลยี วัฒนธรรม และบุคลากรล้วนมีความเกี่ยวข้องข้องกับการตัดสินใจต่อการเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

๒.๔.๑ ความหมายของบทบาท

จිරพันธ์ กาญจนจิตรา กล่าวถึงความหมายของบทบาทไว้ว่า ความหมายของบทบาทนั้น อาจแยกพิจารณาได้ ๒ ทาง คือ ถ้าหากพิจารณาด้าน โครงสร้างของสังคมแล้ว บทบาท หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ ซึ่งแสดงลักษณะของบทบาทออกมาโดยคุณสมบัติและ กิจกรรมของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้น และอีกทางหนึ่งคือผลต่อเนื่อง ที่มีแบบแผนของการกระทำที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์แห่งการสังสรรค์นั้น^๒

สนิท สมักรการ ให้ความเห็นว่า บทบาทเป็นตัวแทนในลักษณะที่เคลื่อนไหวได้ (Dynamic) ของสถานภาพ บุคคลแต่ละคนได้ถูกสังคมกำหนดสถานภาพไว้ และมีความสัมพันธ์กับ สถานภาพอื่น ๆ เมื่อบุคคลนั้นได้นำเอาสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ อันมีอยู่ในสถานภาพของเขาออกมาใช้ก็ หมายความว่าเขากำลังสวมบทบาทของเขาอยู่^๓

^๑“แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม (๑/๒)”, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๐, <<http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=rfu&month>> (24 November 2550)

^๒จिरพันธ์ กาญจนจิตรา, สังคมวิทยา มานุษยวิทยาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๒), หน้า ๒๐.

^๓สนิท สมักรการ, มานุษยวิทยาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาดไทย กรมราชทัณฑ์, ๒๕๑๐), หน้า ๑๕๕.

ภิญโญ สาร ได้ให้ความเห็นว่า บทบาทหน้าที่ หมายถึง ความมุ่งหวังที่บุคคลอื่นคาดว่า บุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งควรกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาใน สถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง และบทบาทหน้าที่มีควมคู่อยู่กับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่เสมอ^{๑๑}

โสภ ฐพิฤกษ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท หมายถึง การแสดงออกหรือการทำหน้าที่ ของบุคคลซึ่งสมาชิกคนอื่นของสังคมมุ่งหวังให้เขากระทำภายใต้สถานการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง โดยถือเอาฐานะทางสังคมของบุคคลนั้นเป็นมูลฐาน^{๑๒}

สงวน สุทธิเลิศอรุณ ได้อธิบายว่า สิทธิก่อให้เกิดหน้าที่ตามมา ฉะนั้น มนุษย์ทุกรูปทุกนาม ที่ต้องการใช้สิทธิในด้านต่าง ๆ สิ่งที่มาคือ หน้าที่ โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนัยของสิทธิที่ ได้รับ บรรดาสิทธิและหน้าที่ที่สมาชิกในสังคมจะต้องถือปฏิบัติ คือ บทบาทนั่นเอง^{๑๓}

อุทัย หิรัญโต ได้อธิบายว่า บทบาท หรือหน้าที่ หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหมายของบุคคล แต่ละคนในกลุ่มหรือในสังคมหนึ่ง ๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมดังกล่าว โดยปกติเป็นสิ่งที่กลุ่มหรือ สังคม หรือวัฒนธรรมของกลุ่มหรือสังคมนั้นกำหนดขึ้น ฉะนั้น บทบาทจึงเป็นแบบแห่งความ ประพฤติและบุคคลในสถานะหนึ่งที่พึงมีต่อบุคคลอื่นในสถานะอีกอย่างหนึ่งในสังคมเดียวกัน^{๑๔}

สุพัตรา สุภาพ ได้กล่าวถึงสถานภาพและบทบาท (Status and Role) ว่าการที่เรากำหนด เรียกบุคคลหนึ่งว่าเป็นข้าราชการหรือตำแหน่งใด ๆ นั้น เป็นการเรียกตามสถานภาพ (Status) ของผู้นั้น สถานภาพจะเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่ม เป็นสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมี อยู่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสังคมส่วนรวม สถานภาพจะกำหนดว่า บุคคลนั้นมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อ ผู้อื่นอย่างไร มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรในสังคม สถานภาพเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลทำให้บุคคลนั้น แตกต่างจากผู้อื่น และมีอะไรเป็นเครื่องหมายของตนเอง^{๑๕}

^{๑๑}ภิญโญ สาร, หลักบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑), หน้า ๒๘๓.

^{๑๒}โสภ ฐพิฤกษ์กุล, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๑๘), หน้า ๑๓๐.

^{๑๓}สงวน สุทธิเลิศอรุณ, ทฤษฎีและการปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรพัฒนาพานิชย์, ๒๕๒๗), หน้า ๖๕.

^{๑๔}อุทัย หิรัญโต, สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา มานุษยวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเคียนสโตร์, ๒๕๒๖), หน้า ๑๕๗.

^{๑๕}สุพัตรา สุภาพ, สังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒), หน้า ๕๒.

สรุปได้ว่า บทบาท เป็นสิ่งที่มีอยู่ก่อนที่บุคคลจะเข้าไปครองและแสดงตามบทบาทนั้นไป ตามสิทธิ อำนาจหน้าที่ที่ขึ้นกับตำแหน่งในทางสังคม โดยมีทั้งบทบาทที่ควรจะเป็นและบทบาทที่เป็นจริง บทบาท มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งที่ไม่อาจแยกจากกันได้ โดยที่ทั้งบทบาทหรืออำนาจหน้าที่และตำแหน่งจะต้องอยู่คู่กันดังเหรียญที่มี ๒ ด้าน

๒.๔.๒ ประเภทของบทบาท

มีผู้จำแนกประเภทของบทบาทไว้ต่าง ๆ กันมากมาย ได้แก่

จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์ และคณะ ได้แยกประเภทบทบาทเป็น ๓ ประเภท คือ

๑) บทบาทในอุดมคติ (Idealrole) เป็นบทบาทที่กำหนดไว้เป็นกฎหมายหรือตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคมเป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ซึ่งผู้มีสถานภาพหนึ่ง ๆ ควรกระทำแต่อาจไม่มีใครทำตามนั้นก็ได้

๒) บทบาทที่บุคคลเข้าใจ (Perceived role) เป็นบทบาทที่ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น ๆ ที่คาดคิดด้วยตัวเองว่าควรเป็นอย่างไรทั้งนี้โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับความนิยมกันคติบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

๓) บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual or Enacted role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริง ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย สถานการณ์ดังกล่าวอาจเป็นสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและทางสังคม เช่น การกอดกันของกลุ่มต่าง ๆ และบทบาทที่กระทำจริงอาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทในอุดมคติหรือบทบาทที่บุคคลรับรู้ก็ได้^๕

อรุณ รักธรรม ได้แบ่งประเภทของบทบาทออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) บทบาทจริง (Actual Role) เป็นพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคลที่ถูกควบคุมโดยอารมณ์ เจตคติ พฤติกรรมส่วนตัว และปัญหาในการปฏิบัติงาน บทบาทที่ถูกกำหนด

๒) บทบาทคาดหวัง (Expectation Role) เป็นความคาดหวังของบุคคลอื่น หรือสังคมที่มีต่อบุคคลผู้ครองตำแหน่ง และเป็นความคาดหวังของตนเองต่อบทบาทนั้น ๆ^๖

^๕จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์ และคณะ, สังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๕ - ๔๖.

^๖อรุณ รักธรรม, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โอเคียนสโตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๘.

เดโซ สวานานนท์ กล่าวว่า บทบาทอาจแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑) บทบาทที่รัดกุม คือ บทบาทที่มีข้อกำหนดที่จะต้องปฏิบัติตาม ที่แน่นอนตายตัว ยึดหยุ่นไม่ได้ เช่น บทบาทของเจ้าบ่าวเจ้าสาวในพิธีแต่งงาน บทบาทของนายกรัฐมนตรี เป็นต้น พฤติกรรมที่จะต้องแสดงออกตามบทนั้น ๆ อำนวยหน้าที่รับผิดชอบอาจมีระบุไว้ชัดเจนในรูปของ กฎหมายระเบียบแบบแผน

๒) บทบาทที่ยืดหยุ่นได้ คือ บทบาทที่ยอมให้พฤติกรรมอันสัมพันธ์กับบทบาทนั้น เปลี่ยนแปลงไปได้ตามสมควร ไม่มีข้อกำหนดตายตัว เช่น บทบาทของบิดา มีข้อกำหนดไว้กว้าง ๆ ทั่วไป ส่วนหนึ่งแสดงให้เห็นถึงฐานะของบิดา เป็นต้น แต่พฤติกรรมของบิดาที่มีต่อบุตรอาจแปรผันไปได้มากพอสมควรระหว่างบิดาแต่ละคน^{๑๑}

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้แยกประเภทของบทบาทออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑) บทบาทตามใบสั่ง (Prescribed) บทบาทประเภทนี้ เฟ่งสิ่งที่การปฏิบัติตามความคาดหวังของแต่ละสถานภาพ ตัวตนและทักษะในการแสดงบทบาท มีหน้าที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับ ความคาดหวังของสถานภาพนั้น ๆ การวิเคราะห์บทบาทประเภทนี้เน้นตรงระดับการยอมรับปฏิบัติตามความคาดหวังของตำแหน่งที่บุคคลเข้าครอบครอง

๒) บทบาทตามใจ (Subjective roles) บทบาทประเภทที่ ๒ เฟ่งไปยังจุดที่ว่าความคาดหวังต่าง ๆ จะต้องผ่านอดีตา หรือตัวตนเสียก่อนแล้วจึงมีการปฏิบัติ ขณะที่ผ่านตัวตนเอง ตัวตนก็จะกลั่นกรองพิจารณาเลือกสรร ลดทอน พลิกแพลงความคาดหวังนั้น ๆ ให้เหมาะสมกับตน จุดสนใจของการวิเคราะห์จึงอยู่ที่แบบหรือสไตล์ของแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร

๓) บทบาทจริง (Enacted roles) บทบาทประเภทนี้ คือพฤติกรรมจริงของปัจเจกชน หลังผ่านขั้นตอนสองขั้นมาแล้วข้างต้น หากจะดูพฤติกรรมเปิดเผยก็จะดูความซับซ้อนหรือ โครงข่ายเชื่อมโยงของพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็น ถ้าเฟ่งไปที่บทบาทเปิดเผยจุดการวิเคราะห์ ก็จะพุ่งในตัวความคาดหวัง หรือการตีความคาดหวังตามสถานภาพนั้น^{๑๒}

^{๑๑}เดโซ สวานานนท์, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โปธิ์สามต้นการพิมพ์, ๒๕๑๘), หน้า ๘๘.

^{๑๒}สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีสังคมวิทยา : เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๖๑.

ทรูเนอร์ เจ.เฮช. (Turner J.H.) ได้กล่าวถึงประเภทบทบาทโดยมากเห็นพ้องกันว่า ข้อต่อระหว่างสังคมกับปัจเจกบุคคลคือบทบาท ดังนั้น จึงได้สรุปประเภทของบทบาทไว้อยู่ ๓ ประเภทคือ

๑) บทบาทตามใบสั่ง (Prescribed roles) เป็นบทบาทที่เน้นให้ปัจเจกบุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังตามแต่ละสถานภาพ โลกสังคม (Social world) ถูกสมมติว่ามีใบสั่งจัดไว้ชัดเจน บุคคลจะรู้ใบสั่งนั้นด้วยอัตตา (self) และความสามารถในการแสดงบทบาท อันจะมีผลต่อระดับการคล้อยตามความต้องการ (ให้แสดงบทบาท) ของแต่ละสถานภาพ

๒) บทบาทตามใจ (Subjective roles) เป็นบทบาทที่ปัจเจกบุคคลผู้ครองสถานภาพนั้น ๆ แสดงออก หลังจากรับรู้และตีความหมาย ปรับความคาดหวังต่าง ๆ ที่ผ่านอัตตาด้านตน โลกสังคมถูกสร้างขึ้นด้วยการประเมินตามอัตตวิสัย ในสถานการณ์มีปฏิสัมพันธ์

๓) บทบาทจริง (Enacted roles) ในที่สุดแล้วความคาดหวังและการประเมินความคาดหวังตามอัตตวิสัยของปัจเจกบุคคล ก็จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม บทบาทนี้จึงเป็นพฤติกรรมจริงที่เปิดเผย โลกสังคมเป็นเครือข่ายของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกัน^{๑๖}

โคเฮน (Cohen) ได้กล่าวสรุปแนวคิดบทบาทไว้ว่า การที่สังคมกำหนดเฉพาะเจาะจงให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทใดบทบาทหนึ่งนั้นเรียกว่า บทบาทที่ถูกกำหนด ถึงแม้ว่าบุคคลบางคนมิได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกจริงตามตำแหน่งของเขา ความไม่ตรงกันของบทบาทที่ถูกกำหนดกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงนั้น อาจมีสาเหตุมาจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

๑) บุคคลขาดความเข้าใจในบทบาทที่สังคมต้องการ

๒) ความไม่เห็นด้วยหรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด

๓) บุคคลไม่มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๗}

^{๑๖}พระมหาเจริญ คำราช, “บทบาทพระสังฆาธิการ ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ : กรณีศึกษาพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ระดับเจ้าคณะตำบล ระดับเจ้าคณะอำเภอ และพระธรรมทูต ในเขตจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๖, หน้า ๖๐.

^{๑๗}นางเยาว์ ปิฎกฤษต์, “บทบาทของพระสงฆ์ในการส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้าน”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา), ๒๕๓๒, หน้า ๑๐.

สรุปได้ว่า ประเภทของบทบาททางสังคมจะถูกกำหนด และวางระเบียบไว้เพื่อการปฏิบัติ อย่างชัดเจนว่าบุคคลอยู่ในบทบาทนั้น จะต้องมีสิทธิและหน้าที่กระทำอะไรบ้างในองค์กรนั้น ๆ และสังคมได้วางระเบียบไว้อย่างชัดเจนว่าบุคคลในองค์กรดังกล่าวมีบทบาทหน้าที่อย่างไร เพราะฉะนั้นบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งจึงมีความจำเป็นต้องเข้าใจอย่างชัดเจน ว่าตำแหน่งในองค์กร ดังกล่าวมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติอย่างไรเกี่ยวกับบทบาทที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้มี มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดี ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ถือปฏิบัติจะต้องทราบถึง บทบาทของตนว่าตนมีขอบเขตในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงไร เพื่อจะได้แสดงบทบาทตาม มาตรฐานการปฏิบัติที่ดี

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๕.๑ ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

ลินตัน (Linton) กล่าวว่า “ตำแหน่ง ในที่นี้มีขอบเขตกว้าง เช่น ในครอบครัวเขา หมายถึง ตำแหน่ง พ่อ แม่ ลูก นอกจากนั้นในการประกอบอาชีพ พ่อก็ยังมีตำแหน่งในการอาชีพอีก เช่น ตำแหน่งผู้กำกับ ประธานบริษัท เหล่านี้เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้จะเห็นได้ว่าคน ๆ หนึ่งอาจจะมี ตำแหน่งมากมายซึ่งจะต้องไม่ลืมทันทีที่มีคำว่า “ตำแหน่ง” หมายความว่า จะต้องมีความหมายอื่นที่ เกี่ยวข้องตามคิดมาทันที เช่น จะมีตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาไม่ได้ ถ้าหากไม่มีตำแหน่งผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชา”^{๒๑}

จิตยา สุวรรณะชญ ได้อธิบายคำว่า “ตำแหน่ง” (Position) ในแง่จิตวิทยาว่า หมายถึง เป็น เพียงระบบของการคาดหวังบทบาท (System of Role Expectation) ซึ่งขึ้นอยู่กับ การคาดหมาย ตำแหน่งของตนเองและผู้ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เช่น การที่บุคคลมาพบกันแต่ไม่ทราบว่าเป็นใคร บุคคลทั้งคู่จะไม่สามารถระหนักได้เลยว่า จะปฏิบัติต่อกันอย่างไร เป็นต้น^{๒๒}

^{๒๑} พันตำรวจตรีบรรลุ ทະชาดา, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอหนองกรุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์”, สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐, หน้า ๕ - ๖.

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๘.

ในแง่สังคมวิทยา สถานภาพจึงเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่มเป็นสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่ เกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสังคมส่วนรวม ส่วนในแง่จิตวิทยาสถานภาพจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลนั้นมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไร ในสังคมตามสถานภาพตำแหน่งนั้น ๆ สรุปได้ว่า สถานภาพจึงเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลที่ให้บุคคลนั้นแตกต่างจากผู้อื่น และมีอะไรเป็นเครื่องหมายตนเอง

๒.๕.๒ การรับรู้บทบาทการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ออลบานส์ และฟลีท (Albanese and Fleet) ได้ให้ความหมาย การรับรู้บทบาท หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องกระทำที่แต่ละบุคคลเชื่อว่ามีเหมาะสมในการที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ^{๒๓}

ออร์แกน และเบทแมน (Organ and Bateman) กล่าวว่า “การรับรู้บทบาท หมายถึง ความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานของบุคคลนั้นจากความหมายที่กล่าวอาจสรุปได้ว่า การรับรู้บทบาท หมายถึง ความเข้าใจของบุคคลที่มีสิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามสถานภาพ หรือตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่”^{๒๔}

บรูมและเชลส์นิก ได้แบ่งลักษณะของบทบาทของบุคคลออกเป็นลักษณะต่าง ๆ ๓ ประการ ได้แก่

๑) บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (Socially Prescribed or Ideal role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้ซึ่งบุคคลจะต้องปฏิบัติ เช่น บทบาทของคนที่ เป็นบิดา บทบาทของคนที่ เป็นครู เป็นต้น

๒) บทบาทการรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติ หรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

๓) บทบาทที่กระทำจริง (Perform Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริงซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคาดหวัง และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสในแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่ง ๆ และยังรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

^{๒๓} เรื่องเดียวกัน.

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน.

การแสดงบทบาทของบุคคลจะขึ้นอยู่กับปัจจัย ๔ อย่าง คือ

๑) ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) เป็นบทบาทของบุคคลตามความคาดหวังของผู้อื่นหรือเป็นบทบาทที่สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

๒) การรับรู้บทบาท (Role perception) เป็นการรับรู้บทบาทของตนว่าควรจะมีบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้บทบาทนั้น (Perceived Role) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลนั้น ทั้งนี้ การรับรู้บทบาทและความต้องการของบุคคล ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของบุคคลตลอดจนเป้าหมายในชีวิต และค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

๓) การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptance) จะเกิดขึ้นเมื่อความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทที่ตนเองรับรู้อยู่ การยอมรับในบทบาทเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาท การสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้ เพราะทุกคนไม่ได้ยินดียอมรับบทบาททุกบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะถูกคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่ง และบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากว่าบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียผลประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้นผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็จะพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น ไม่ยอมรับบทบาทนั้น

๔) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทหน้าที่ที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง ๆ (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่เพียงใด ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่งเนื่องมาจากความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และการรับรู้บทบาทของตนเอง ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใด ๆ บทบาทหนึ่ง ปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องคือ การรับรู้บทบาทเพราะการรับรู้บทบาทเป็นพื้นฐานพฤติกรรมของบุคคลเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานองค์กรแล้ว ก็ต้องเข้าใจในบทบาทที่ตนแสดงนั้น โดยพยายามทำความเข้าใจรับรู้บทบาทที่ตนแสดง

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คือ การกระทำตามบทบาทของบุคคลที่จะต้องปฏิบัติตามสถานภาพ หรือตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ ในการที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

๒.๖ การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีสมาชิกสภาที่ได้รับการคัดเลือกตัวแทนจากประชาชนหมู่บ้านละ ๒ คน มีหน้าที่ดังนี้

๑) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๓) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การกระทำตามบทบาทหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องปฏิบัติตามสถานภาพ หรือตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ ในการที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจและเป็นที่ยอมรับของประชาชน และยังเป็นการพัฒนาท้องถิ่นของตนให้มีความเจริญยิ่งขึ้นไปอีกด้วย

๒.๗ สภาพพื้นที่ทำวิจัย

๒.๗.๑ ประวัติความเป็นมา

คำว่า “ตุม” คำว่า “คอน” มาจากทำเลที่ตั้งมีพื้นที่อยู่ในที่สูงไม่เคยมีประวัติถูกน้ำท่วมใหญ่เลย ซึ่งอดีตเรียกบริเวณนี้ว่า “เมืองตุม” สันนิษฐานว่า เป็นชื่อเมืองเก่าแก่ในสมัยศรีวิชัยเป็นราชธานีต่อมาทางราชการจึงจัดตั้งอำเภอชื่อแรก คือ อำเภอสามแก้ว ต่อมาเปลี่ยนเป็นอำเภอกำแพงแสนแล้วแยกออกมาเป็นกิ่งอำเภอดอนตุม เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๐๕ ต่อมาเปลี่ยนเป็นอำเภอเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๑๒

๒.๗.๒ ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอคอนตูมตั้งอยู่ทางตอนกลาง ก่อนไปทางเหนือของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ เรียงตามเข็มนาฬิกา ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอบางเลน

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอบางเลน

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอนครชัยศรีและอำเภอเมืองนครปฐม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอกำแพงแสน

๒.๗.๓ การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอคอนตูมแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๘ ตำบล ๖๕ หมู่บ้าน ได้แก่

๑) ตำบลสามง่าม (Sam Ngam)	มี	๑๒	หมู่บ้าน
๒) ตำบลห้วยพระ (Huai Phra)	มี	๕	หมู่บ้าน
๓) ตำบลลำเหย (Lam Hoei)	มี	๑๕	หมู่บ้าน
๔) ตำบลคอนพุทรา (Don Phutsa)	มี	๑๐	หมู่บ้าน
๕) ตำบลบ้านหลวง (Ban Luang)	มี	๕	หมู่บ้าน
๖) ตำบลคอนรวก (Don Ruak)	มี	๕	หมู่บ้าน
๗) ตำบลห้วยด้วน (Huai Duan)	มี	๗	หมู่บ้าน
๘) ตำบลลำลูกบัว (Lam Luk Bua)	มี	๖	หมู่บ้าน

๒.๗.๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอคอนตูมประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๗ แห่ง ได้แก่

- ๑) เทศบาลตำบลสามง่าม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสามง่ามและตำบลลำลูกบัวทั้งตำบล
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพระ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยพระทั้งตำบล
- ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลลำเหย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลลำเหยทั้งตำบล
- ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลคอนพุทรา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคอนพุทราทั้งตำบล
- ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหลวง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านหลวงทั้งตำบล
- ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลคอนรวก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคอนรวกทั้งตำบล
- ๗) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยด้วน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยด้วนทั้งตำบล

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

พันเอกวลิต โรจนภักดี ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ ๑๒ รักษาพระองค์” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ ๑๒ รักษาพระองค์อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ชัยยศปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านชัยยศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ มีความสัมพันธ์น้อยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาภูมิฐานะ เงินรายได้ต่อเดือน^{๒๔}

สรลลิตา พระชาติ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานจรดตำรวจ” พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ความมั่นคงในอาชีพ ส่วนมากข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานจรดตำรวจ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจสูงสุด เรื่องความต้องการให้หน่วยงานที่ทำอยู่เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญและมีชื่อเสียงในระดับแนวหน้า และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด เรื่องของการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนยศตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชาการ มากกว่าความรู้ความสามารถ^{๒๕}

^{๒๔} พันเอกวลิต โรจนภักดี, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ ๑๒ รักษาพระองค์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๕, ๘๒ หน้า.

^{๒๕} สรลลิตา พระชาติ, “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานจรดตำรวจ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๕, ๑๓๒ หน้า.

ร้อยตำรวจเอก เทพวิฑูร ฉางข้าวไชย ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๓๓” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดนในระดับที่ค่อนข้างมาก ได้แก่การยอมรับจากบุคคลต่างๆ การที่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาและประสบผลสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ การที่ได้ทำงานที่เป็นงานที่ท้าทาย มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ การได้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่และการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนในด้านความคาดหวังในงานตำรวจตระเวนชายแดนมีความคาดหวังที่จะมีโอกาสได้รับเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่สูงขึ้น การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา การมีชีวิตครอบครัวที่สามารถอยู่พร้อมหน้าพ่อแม่ ลูก รวมไปถึงการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนความพึงพอใจในงาน ตำรวจตระเวนชายแดนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือเป็นปีกแผ่นระดับหน่วยงาน สภาพงานที่ต้องทำตามแนวชายแดน ชีวิตความเป็นอยู่ด้านที่พักอาศัย การได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ ความเชื่อถือจากสังคมและประชาชน ความสัมพันธ์ร่วมมือร่วมใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในด้านปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อย ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งหน้าที่^{๒๗}

ขนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์ ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีด้วยกันรวม ๕ ด้าน คือ ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาด้านพึงพอใจในหน้าที่มีขวัญและกำลังใจสูง ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขวัญและกำลังใจสูง สำหรับด้านความเสมอภาคในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจปานกลาง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจสูง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา ความเสมอภาคในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ ความ

^{๒๗}ร้อยตำรวจเอก เทพวิฑูร ฉางข้าวไชย, “ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๓๓”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๕, ๘๘ หน้า.

มั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการรับผิดชอบต่อความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๑^{๒๔}

สมพร สังข์นิ่ม ศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร” พบว่า การที่พัฒนากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำ มีสาเหตุสำคัญเนื่องมาจากไม่ได้รับการยกย่องและยอมรับว่าเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติในสังคม ทั้งยังเป็นงานที่ไม่มีอำนาจและพัฒนากรส่วนใหญ่จะรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าที่ควร ขาดความร่วมมืออย่างเต็มที่ จากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพราะบุคคลโดยทั่วไปไม่เห็นความสำคัญของงานในลักษณะนี้ นอกจากนี้ยังพบว่า สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอในการที่จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน^{๒๕}

ร้อยเอก อนุรักษ์ บัวจันทร์ ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารของทหารประทวน : ศึกษากรณีของกองพันที่ ๑ , ๒ และ ๓ สังกัดกรมทหารราบที่ ๑๑ รักษาพระองค์” พบว่า ในภาพรวมของนายทหารประทวน กองพันที่ ๑ , ๒ และ ๓ สังกัดกรมทหารราบที่ ๑๑ รักษาพระองค์ มีระดับความก้าวหน้าในอาชีพปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เวลาครองตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่อายุ สถานภาพสมรส รายได้รวมของครอบครัว สถาบันการศึกษาคุณวุฒิการศึกษา อาวุธราชการ เวลาครองยศปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่การได้รับรางวัลไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้า^{๒๖}

^{๒๔} ขนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์, “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๖, ๗๑ หน้า.

^{๒๕} สมพร สังข์นิ่ม, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๖, ๑๒๐ หน้า.

^{๒๖} ร้อยเอก อนุรักษ์ บัวจันทร์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารของนายทหารประทวน : ศึกษากรณีของกองพันที่ ๑ , ๒ และ ๓ สังกัดกรมทหารราบที่ ๑๑ รักษาพระองค์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๖, ๑๑๒ หน้า.

นันทพร บุตรน้อย ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโต และด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

- ๑) ปัจจัยแรงจูงใจด้านสถานภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑
- ๒) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑
- ๓) ปัจจัยแรงจูงใจด้านการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน
- ๔) ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงาน
- ๕) ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑
- ๖) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑
- ๗) ปัจจัยแรงจูงใจด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน
- ๘) ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑
- ๙) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑
- ๑๐) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๑๑) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๑๒) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความเจริญเติบโต ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

๑๓) ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑^{๑๑}

ร้อยตำรวจเอก สมหมาย จันทร์นวล ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของนักบินกองบังคับการกองบินตำรวจ” พบว่า ระดับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักบินกองบังคับการกองบินตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของนักบินกองบังคับการกองบินตำรวจสูงสุด ได้แก่ ความภูมิใจและพอใจในผลงานที่ทำ ความคาดหวังและความพอใจในงานต่อลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานสวัสดิการการได้รับการดูแลเอาใจใส่เรื่องสภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาการ ในด้านการคาดหวังพบว่า สิ่งที่นักบินคาดหวังมากที่สุดคือการมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ฝีมือ การได้รับเงินเดือนและรายได้อื่นๆ เพิ่มขึ้น การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด^{๑๒}

จำสลิปตำรวจชั้นหัด นิ่งสูงเนิน ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเป็นตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียนนายสิบตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๗ จังหวัดนครปฐม” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ และจำแนกในแต่ละด้าน มีดังต่อไปนี้

๑) ด้านค่านิยมและการยอมรับทางสังคม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐

๒) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ พบว่า นักเรียนนายสิบตำรวจมีปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐

^{๑๑} นันทพร บุตรน้อย, “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์), ๒๕๔๕, ๘๕ หน้า.

^{๑๒} ร้อยตำรวจเอก สมหมาย จันทร์นวล, “ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของนักบินกองบังคับการกองบินตำรวจ”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๕, ๖๔ หน้า.

๓) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘

๔) ด้านจริยธรรมและคุณธรรม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓^๓

สุพิชญ์ อติชัยรัตกุล ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี” พบว่า พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ระดับมากที่สุดในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนรองลงมาคือ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะการใช้อำนาจตามลำดับ

พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ รองลงมาคือ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการอำนาจ ตามลำดับ

พนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และด้านลักษณะการใช้อำนาจ เป็นด้านที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ปัจจัยด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นด้านที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ และด้านความต้องการมิตรสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานไม่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่มีเพียงปัจจัยด้านอายุเท่านั้น ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี

^๓จำสิบตำรวจ ชินทัต นิ่งสูงเนิน, “ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเป็นตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียนนายสิบตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๘ จังหวัดนครปฐม”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑, ๕๔ หน้า.

ปัจจัยด้านประเภทของบริษัท ส่งผลต่อพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) แต่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี^{๑๔}

ธิดา คงสกุล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า

๑) ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ สมาชิกสภาเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศไม่แตกต่างกัน แต่สมาชิกสภาเทศบาล จังหวัดสมุทรสาครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๒) ด้านความต้องการมีบทบาทการเป็นผู้นำชุมชน สมาชิกสภาเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านความต้องการมีบทบาทการเป็นผู้นำในชุมชนไม่แตกต่างกัน

๓) ด้านความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน

๔) ด้านความต้องการทำงานเพื่อส่วนรวม สมาชิกสภาเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านความต้องการทำงานเพื่อส่วนรวมไม่แตกต่างกัน^{๑๕}

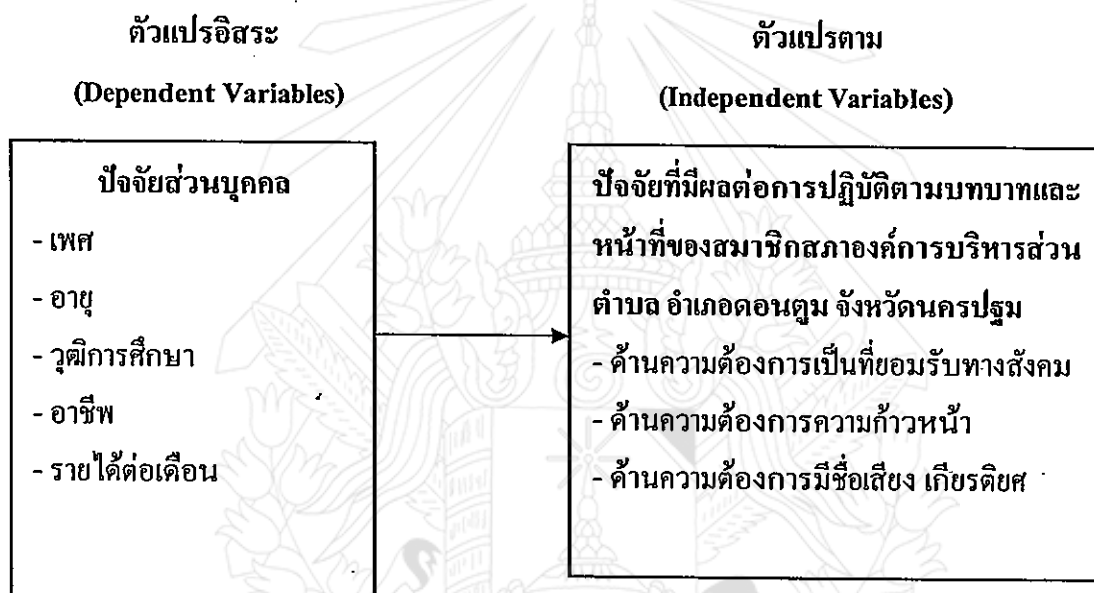
^{๑๔}สุพินญา อติชัยรัตกุล, “ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม), ๒๕๕๑, ๘๖ หน้า.

^{๑๕}ธิดา คงสกุล, “แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร”, สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑, ๑๕๓ หน้า.

๒.๕ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาท และหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ดังได้กล่าวแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศของ มาสโลว์ (Maslow)^{๓๖} และ ธิดา คงสกุล^{๓๗} ด้านความต้องการความก้าวหน้าของ เฮิร์สเบิร์ก (Herzberg)^{๓๘} มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภูมิที่ ๒.๒

แผนภูมิที่ ๒.๒ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



^{๓๖}จำสิปคำรวจ ชินทัต นิ่งสูงเนิน, “ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเป็นตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียนนายสิบตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๘ จังหวัดนครปฐม”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า ๓๘.

^{๓๗}ธิดา คงสกุล, “แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า ๔๑.

^{๓๘}ภาวณี วรรณสุข, “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะการให้บริการของงานสวัสดิการกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า ๑๒.

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม” นี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- ๓.๕ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๖ การวัดค่าตัวแปร
- ๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๘ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๑ ประชากร

ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม จาก ๕๑ หมู่บ้าน ทุละ ๒ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๒ คน

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน ๘๔ คน

๓.๒ เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)^๑ จากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม ทั้งหมดจำนวน ๑๐๒ คน และได้กลุ่มตัวอย่าง ๘๔ คน แล้วนำมาหาอัตราสัดส่วนของประชากร (Proportional Size) เพื่อหากลุ่มตัวอย่างแยกแต่ละตำบล ตามสูตรนี้^๒

$$n_1 = \frac{Ni}{N} * n$$

n_1	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละตำบล
Ni	=	จำนวนประชากรแต่ละตำบล
n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทุกตำบล
N	=	จำนวนประชากรทั้งหมด

แทนค่าสูตร เช่น

ต้องการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตำบลห้วยพระ สามารถคำนวณได้ ดังนี้

$$= \frac{๑๘ \times ๘๔}{๑๐๒}$$

$$= ๑๔.๘๒$$

$$= ๑๕$$

จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แยกออกเป็นแต่ละตำบล ดังรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ ๓.๑

^๑บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๔๓.

^๒กัลยา วานิชย์บัญชา, สถิติสำหรับงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๕.

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแต่ละตำบลของสมาชิก
สภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

รายชื่อตำบล	สมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล (Ni)	กลุ่มตัวอย่าง (n _i)
๑. ตำบลห้วยพระ	๑๘	๑๕
๒. ตำบลห้วยควั่น	๑๔	๑๒
๓. ตำบลคอนรวก	๑๐	๘
๔. ตำบลลำเหย	๓๐	๒๕
๕. ตำบลคอนพุทรา	๒๐	๑๗
๖. ตำบลบ้านหลวง	๑๐	๘
รวม	๑๐๒ (N)	๘๔ (n)

จากตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ
คอนตูม จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งหมด ๑๐๒ คน แบ่งออกเป็นแต่ละตำบล คือ ๑) ตำบลห้วยพระ
จำนวน ๑๕ คน ๒) ตำบลห้วยควั่น จำนวน ๑๒ คน ๓) ตำบลคอนรวก จำนวน ๘ คน ๔) ตำบล
ลำเหย จำนวน ๒๕ คน ๕) ตำบลคอนพุทรา จำนวน ๑๗ คน และ ๖) ตำบลบ้านหลวง จำนวน ๘ คน
รวมกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทั้งหมด จำนวน ๘๔ คน

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๘๔ คน ดังกล่าวแล้ว จึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple
Random Sampling) โดยการจับสลากในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ๑ ชุด โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ
และรายได้ต่อเดือน ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหาร
ส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำนวน ๑๕ ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรา
ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต(Likert) แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ โดยกำหนด
ค่า ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	๕
มาก	มีค่าเท่ากับ	๔
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	๓
น้อย	มีค่าเท่ากับ	๒
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	๑

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม เป็นลักษณะของการกรอกแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

๓.๔.๑ ศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ บทความ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๓.๔.๒ สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม ๒ ประเภท คือ แบบปลายปิดและแบบปลายเปิด

๓.๔.๓ นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

๓.๔.๔ นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน คือ) นายวิญญู กิณะเสน ๒) นางสาวชุตินิพนธ์ บริสุทธิ และ ๓) นางอรอุมา สุทธาทิพย์ เพื่อตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม

๓.๔.๕ นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)^๑ ของแบบสอบถาม

^๑ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมณเลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา, (นครปฐม : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๘), หน้า ๖๕.

สูตร	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	
เมื่อ	IOC	แทนดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ
โดยที่	+๑	แน่ใจว่าสอดคล้อง
	๐	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	๑	แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ ๐.๖๐ ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน ๒๐ ข้อ ใช้ได้จำนวน ๑๕ ข้อ ใช้ไม่ได้จำนวน ๕ ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในช่วง ๐.๖๐-๑.๐๐ ข้อที่ใช้ไม่ได้ ได้นำไปปรับปรุงแก้ไขแล้ว

๓.๔.๖ ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

๓.๔.๗ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน ๓๐ คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๔ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ ๐.๘๒

๓.๔.๘ นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

๓.๕ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๕.๑ ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอนตูม

๓.๕.๒ ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

๓.๕.๓ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง

๓.๕.๔ เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

๓.๖.๕ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

^๔กัลยา วานิชย์บัญชา, สถิติสำหรับงานวิจัย, อ่างแล้ว, หน้า ๓๕.

๓.๖ การวัดค่าตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้^๔

$$\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} = ๕ - ๑ = ๔ = ๐.๘๐$$

ระดับค่า	จำนวนระดับ	ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลผล
๕	๕	๔.๒๑ - ๕.๐๐	ระดับการมีผลมากที่สุด
๔	๕	๓.๔๑ - ๔.๒๐	ระดับการมีผลมาก
๓		๒.๖๑ - ๓.๔๐	ระดับการมีผลปานกลาง
๒		๑.๘๑ - ๒.๖๐	ระดับการมีผลน้อย
๑		๑.๐๐ - ๑.๘๐	ระดับการมีผลน้อยที่สุด

๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๗.๑ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๓.๗.๒ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓.๗.๓ ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม กับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้าน เพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้านอายุ-วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

^๔ณรงค์ โพธิ์พุกษานนท์, ระเบียบวิจัย : แนวการเขียนเค้าโครงการวิจัยและรายงานการวิจัยประจำภาค, (กรุงเทพมหานคร : ดวงแก้ว, ๒๕๔๖), หน้า ๘๗.

๓.๗.๔.วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

๓.๘ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

๓.๘.๑ สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล

๓.๘.๒ สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe)

๓.๘.๓ สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

๑) การหาค่าร้อยละ (Percentage)^๖

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

$$P = \text{ค่าร้อยละ}$$

$$X = \text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

^๖นิภา เมธาวีชัย, วิทยาการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓), หน้า

๒) การหาค่าเฉลี่ย (Mean)^๑

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{N}$$

$$\bar{X} = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum fx = \text{ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

๓) การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)^๒

$$s = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

$$s = \text{ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)}$$

$$\sum fx = \text{ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

^๑สังศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗), หน้า ๕๕.

^๒ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๐), หน้า ๕๑.

๔) การทดสอบสมมติฐาน (t-test)^๕

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

เมื่อ t = ค่าที-เทสต์ (t- test)

\bar{X}_1, \bar{X}_2 = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

n_1, n_2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

๕) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) หรือ (F-test)^๖

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

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

^๕นิภา เมธาวีชัย, วิทยาการวิจัย, อ่างแก้ว, หน้า ๒๓๘.

^๖เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๐.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ ๓ ประการ คือ

๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม

๒) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามตัวแปรอิสระ

๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๘๔ คน แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ สำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

๔.๑ สถิติลักษณะที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เซฟเฟ้ (Scheffé)

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F – distribution)
d.f.	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
S.S.	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
M.S.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔.๒ การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปากฎตั้งตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปึงจัยส่วนบุคคลของสมาชิก
สภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	๕๘	๖๕.๐
เพศหญิง	๒๖	๓๑.๐
รวม	๘๔	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปึงจัยส่วนบุคคลของสมาชิก
สภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๕ - ๔๐ ปี	๓๐	๓๕.๗
๔๑ - ๕๕ ปี	๔๑	๔๘.๘
๕๖ ปีขึ้นไป	๑๓	๑๕.๕
รวม	๘๔	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ ๔๑ - ๕๕ ปี จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘ รองลงมา มีช่วงอายุ ๒๕ - ๔๐ ปีขึ้นไปจำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗ และน้อยที่สุด มีช่วงอายุ ๕๖ ปีลงมาจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	๓๗	๔๔.๐
มัธยมศึกษา/ปวช.	๒๗	๓๒.๑
อนุปริญญา/ปวส.	๑๔	๑๖.๗
ปริญญาตรี/สูงกว่า	๖	๗.๑
รวม	๘๔	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๐ รองลงมามีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑ และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับปริญญาตรี/สูงกว่า จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
รับจ้าง	๓๒	๓๘.๑
ทำสวน/ทำไร่/ทำนา/เลี้ยงสัตว์	๒๖	๓๑.๐
ประกอบอาชีพส่วนตัว	๒๖	๔๒.๕
รวม	๘๔	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประกอบอาชีพส่วนตัว จำนวน ๒๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕ รองลงมาคืออาชีพรับจ้าง จำนวน ๓๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิก
สภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายได้ต่อ
เดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๖	๔๒.๘
๑๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท	๔๓	๕๑.๒
๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๕	๖.๐
รวม	๘๔	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนคร
ปฐม ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ที่ ๑๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาทจำนวน ๔๓ คน
คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒ รองลงมามีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อย
ละ ๔๒.๘ และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐



ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

การศึกษาวเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปากฎตั้งตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๖ แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม	๓.๕๐	๐.๓๖	มาก
๒. ด้านความต้องการความก้าวหน้า	๓.๖๕	๐.๔๑	มาก
๓. ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ	๓.๕๕	๐.๔๒	มาก
รวม	๓.๘๕	๐.๒๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน มีรายละเอียดคือ มากที่สุด คือ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๕ และน้อยที่สุดคือด้านความต้องการความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติ ตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ

ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
๑๑) ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สร้างชื่อเสียงและถือเป็นเกียรติยศแก่ตนเอง	๔.๑๕	.๕๕	มาก
๑๒) ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สร้างชื่อเสียงและเป็นเกียรติยศแก่วงศ์ตระกูล	๔.๑๔	.๖๐	มาก
๑๓) ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถทำให้ประชาชนรู้จัก พร้อมทั้งมีคนนับหน้าถือตามากยิ่งขึ้น	๔.๐๕	.๕๗	มาก
๑๔) ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมได้มากขึ้น	๓.๘๖	.๕๖	มาก
๑๕) ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป	๓.๕๘	.๗๔	มาก
รวม	๓.๕๕	.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สร้างชื่อเสียงและถือเป็นเกียรติยศแก่ตนเอง มีค่าเฉลี่ย ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สร้างชื่อเสียงและถือเป็นเกียรติยศแก่ตนเอง ๔.๑๕ รองลงมาคือตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สร้างชื่อเสียงและเป็นเกียรติยศแก่วงศ์ตระกูล มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๔ และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๘

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า

ด้านความต้องการความก้าวหน้า	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
๖. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	๔.๐๗	๐.๖๗	มาก
๗. การเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จะให้ความก้าวหน้าในทักษะด้านการบริหาร	๓.๓๕	๐.๗๒	ปานกลาง
๘. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีโอกาสที่จะได้ศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรม	๓.๒๑	๐.๕๕	ปานกลาง
๙. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ในอนาคต	๔.๒๕	๐.๗๒	มากที่สุด
๑๐. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ง่าย	๓.๕๓	๐.๖๖	มาก
รวม	๓.๖๕	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ในอนาคต มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๕ รองลงมาคือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ และน้อยที่สุดคือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีโอกาสที่จะได้ศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๑

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ

ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ	(\bar{X})	S.D.	แปลผล
๑๑. ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สร้างชื่อเสียงและถือเป็นเกียรติยศแก่ตนเอง	๔.๑๕	๐.๕๕	มาก
๑๒. ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สร้างชื่อเสียงและเป็นเกียรติยศแก่วงศ์ตระกูล	๔.๑๔	๐.๖๐	มาก
๑๓. ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถทำให้ประชาชนรู้จัก พร้อมทั้งมีคนนับหน้าถือตามากยิ่งขึ้น	๔.๐๕	๐.๕๗	มาก
๑๔. ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมได้มากขึ้น	๓.๘๖	๐.๕๖	มาก
๑๕. ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป	๓.๕๘	๐.๗๔	มาก
รวม	๓.๘๕	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากที่สุดคือตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สร้างชื่อเสียงและถือเป็นเกียรติยศแก่ตนเอง มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๕ รองลงมาคือตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สร้างชื่อเสียงและเป็นเกียรติยศแก่วงศ์ตระกูล มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๔ และน้อยที่สุดคือตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๘

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เพศชาย	๕๘	๓.๘๘	๐.๓๔	มาก
เพศหญิง	๒๖	๓.๕๕	๐.๔๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามเพศ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
เพศชาย	๕๘	๓.๘๘	๐.๓๔	๐.๒๕	๐.๕๘
เพศหญิง	๒๖	๓.๕๕	๐.๔๐		

* $P < ๐.๐๕$

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๒๕-๔๐ ปี	๓๐	๓.๘๗	๐.๒๕	มาก
๔๑ - ๕๕ ปี	๔๑	๓.๘๕	๐.๔๒	มาก
๕๖ ปีขึ้นไป	๑๓	๔.๐๑	๐.๓๕	มาก
รวม	๘๔	๓.๙๐	๐.๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๙๐ และเมื่อจำแนกตามอายุพบว่ามากที่สุดคือ ๕๖ ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ และน้อยที่สุดคือ ๒๕ - ๔๐ ปี โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๗

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๕	๒	๐.๐๕	๐.๖๕	๐.๕๑
ภายในกลุ่ม	๑๑.๐๔	๘๑	๐.๑๓		
รวม	๑๑.๒๓	๘๓			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	๓๗	๓.๕๗	๐.๓๑	มาก
มัธยมศึกษา/ปวช.	๒๗	๓.๕๔	๐.๓๓	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	๑๔	๓.๗๔	๐.๔๓	มาก
ปริญญาตรี/สูงกว่า	๖	๓.๖๖	๐.๔๘	มาก
รวม	๘๔	๓.๕๐	๐.๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า มากที่สุดคือมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ รองลงมามีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๔ และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษา ปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๕	๓	๐.๓๑	๒.๔๘	๐.๐๖
ภายในกลุ่ม	๑๐.๒๗	๘๐	๐.๑๒		
รวม	๑๐.๘๒	๘๓			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รับจ้าง	๑๐๑	๒.๘๐	๐.๗๗	บางครั้ง
ทำสวน/ทำไร่/ทำนา/เลี้ยงสัตว์	๑๐๘	๒.๕๔	๐.๗๖	บางครั้ง
ประกอบอาชีพส่วนตัว	๑๓๐	๓.๐๖	๐.๗๓	บางครั้ง
รวม	๘๔	๒.๕๕	๐.๗๑	บางครั้ง

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอาชีพโดยรวม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับบางครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย ๒.๕๕ และเมื่อแยกตามอาชีพพบว่า มากที่สุดคือ ประกอบอาชีพส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๐๖ และน้อยที่สุดมีอาชีพรับจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ย ๒.๘๐

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๗๒	๓	๑.๒๓	๒.๔๔	๐.๐๖
ภายในกลุ่ม	๑๕๘.๘๘	๓๕๒	๐.๔๐		
รวม	๒๐๒.๖๑	๓๕๕			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่มีอาชีพต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๒	๓.๘๓	๐.๓๕	มาก
๑๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท	๑๖	๔.๐๗	๐.๓๒	มาก
๒๕,๐๐๑- ๔๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๓๖	๓.๕๐	๐.๓๔	มาก
รวม	๘๔	๓.๕๐	๐.๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยรวม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ และเมื่อแยกตามรายได้ พบว่า มากที่สุดคือ ๑๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ และน้อยที่สุดมีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๓

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๖๓	๒	๐.๓๑	๒.๔๓	๐.๐๕
ภายในกลุ่ม	๑๐.๕๕	๘๑	๐.๑๓		
รวม	๑๑.๑๘	๘๓			

* P < ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เพศชาย	๕๘	๓.๖๕	๐.๓๕	มาก
เพศหญิง	๒๖	๓.๖๘	๐.๔๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๐ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเพศชาย ๓.๖๕ และเพศหญิง ๓.๖๘

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามเพศ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
เพศชาย	๕๘	๓.๖๕	๐.๓๕	๐.๑๒	๐.๒๕
เพศหญิง	๒๖	๓.๖๘	๐.๔๖		

* $P < 0.05$

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๒๕ - ๔๐ ปี	๓๐	๓.๖๘	๐.๓๖	มาก
๔๑ - ๕๕ ปี	๔๑	๓.๖๒	๐.๔๐	มาก
๕๖ ปีขึ้นไป	๑๓	๓.๕๓	๐.๔๗	มาก
รวม	๘๔	๓.๖๕	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุโดยรวม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ด้านความต้องการความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๒.๖๕ และเมื่อจำแนกตามอายุพบว่ามากที่สุดคือ ๕๖ ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๓ และน้อยที่สุดคือ ๔๑ - ๕๕ ปีลงมา โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๘	๒	๐.๒๙	๓.๐๔	๐.๐๕๑
ภายในกลุ่ม	๑๓.๐๕	๘๑	๐.๑๖		
รวม	๑๔.๐๓	๘๓			

* $P < ๐.๐๕$

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	๓๗	๓.๖๗	๐.๔๒	มาก
มัธยมศึกษา/ปวช.	๒๗	๓.๖๒	๐.๔๑	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	๑๔	๓.๘๐	๐.๔๑	มาก
ปริญญาตรี/สูงกว่า	๖	๓.๘๖	๐.๒๔	มาก
รวม	๘๔	๓.๖๕	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ด้านความต้องการความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕ และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่ามากที่สุดคือ ระดับการศึกษา ปริญญาตรี/สูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ รองลงมา มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐ และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๘	๓	๐.๑๖	๐.๕๖	๐.๔๑
ภายในกลุ่ม	๑๓.๕๔	๘๐	๐.๑๕		
รวม	๑๔.๐๓	๘๔			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รับจ้าง	๓๒	๓.๖๔	๐.๓๑	มาก
ทำสวน/ทำไร่/ทำนาเลี้ยงสัตว์	๑๖	๓.๘๒	๐.๕๖	มาก
ประกอบอาชีพส่วนตัว	๓๖	๓.๖๗	๐.๔๑	มาก
รวม	๘๔	๓.๖๕	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอาชีพโดยรวม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ด้านความต้องการความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕ และเมื่อแยกตามอาชีพ พบว่า มากที่สุดคือ ทำสวน/ทำไร่/ทำนาเลี้ยงสัตว์ โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๒ และน้อยที่สุดมีอาชีพรับจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๖	๒	๐.๑๘	๑.๐๘	๐.๓๔
ภายในกลุ่ม	๑๓.๖๗	๘๑	๐.๑๖		
รวม	๑๔.๐๓	๘๓			

* $P < ๐.๐๕$

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม ที่มีอาชีพต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๖	๓.๗๖	๔๕	มาก
๑๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท	๔๓	๓.๖๐	๓๗	มาก
๒๕,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๕	๓.๙๖	๔๖	มาก
รวม	๘๔	๓.๖๕	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยรวม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕ และเมื่อแยกตามรายได้ของครอบครัว พบว่า มากที่สุดคือ ๒๕,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๙๖ และน้อยที่สุดมี ๑๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๑ บาท โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการความก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๕	๒	๐.๔๓	๒.๖๐	๐.๐๗
ภายในกลุ่ม	๑๓.๑๗	๘๑	๐.๑๖		
รวม	๑๔.๐๓	๘๓			

$P < ๐.๐๕$

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เพศชาย	๕๘	๓.๕๑	๐.๔๑	มาก
เพศหญิง	๒๖	๔.๐๔	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเพศชาย ๓.๕๑ และเพศหญิง ๔.๐๔

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามเพศ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
เพศชาย	๕๘	๓.๕๑	๐.๔๑	๐.๕๐	๐.๓๔
เพศหญิง	๒๖	๔.๐๔	๐.๔๔		

* $P < ๐.๐๕$

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๒๕ - ๔๐ ปี	๓๐	๓.๕๑	๐.๓๘	มาก
๔๑ - ๕๕ ปี	๔๑	๓.๕๔	๐.๔๓	มาก
๕๖ ปีขึ้นไป	๑๓	๔.๐๕	๐.๕๑	มาก
รวม	๘๔	๓.๕๕	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุโดยรวม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๕ และเมื่อจำแนกตามอายุพบว่ามากที่สุดคือ ๕๖ ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๕ และน้อยที่สุดคือ ๒๕ - ๔๐ ปี โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๑

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๐	๒	๐.๑๕	๐.๘๑	๐.๔๔
ภายในกลุ่ม	๑๔.๘๒	๘๑	๐.๑๘		
รวม	๑๕.๑๒	๘๓			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	๓๗	๔.๐๓	๐.๔๒	มาก
มัธยมศึกษา/ปวช.	๒๗	๓.๘๘	๐.๔๓	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	๑๔	๓.๘๕	๐.๔๕	มาก
ปริญญาตรี/สูงกว่า	๖	๓.๕๓	๐.๑๖	มาก
รวม	๘๔	๓.๘๕	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า มากที่สุดคือ ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๓ รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/สูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๓ และไป น้อยที่สุดมีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๘

ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๘	๓	๐.๑๒	๐.๖๕	๐.๕๕
ภายในกลุ่ม	๑๔.๗๔	๘๐	๐.๑๘		
รวม	๑๕.๑๒	๘๓			

* $P < ๐.๐๕$

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รับจ้าง	๓๒	๓.๘๒	๐.๔๐	มาก
ทำสวน/ทำไร่/ทำนาเลี้ยงสัตว์	๑๖	๔.๐๔	๐.๕๐	มาก
ประกอบอาชีพส่วนตัว	๓๖	๔.๐๒	๐.๔๐	มาก
รวม	๘๔	๓.๘๕	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอาชีพ โดยรวม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ และเมื่อแยกตามอาชีพ พบว่า มากที่สุดคือ ทำสวน/ทำไร่/ทำนาเลี้ยงสัตว์ โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๔ และน้อยที่สุดมีอาชีพรับจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๒

ตารางที่ ๔.๓๗ แสดงวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๖	๒	๐.๓๓	๑.๘๖	๐.๑๖
ภายในกลุ่ม	๑๔.๔๖	๘๑	๐.๑๗		
รวม	๑๕.๑๒	๘๓			

* $P < ๐.๐๕$

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม ที่มีอาชีพต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๖	๓.๕๖	๐.๔๕	มาก
๑๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท	๔๓	๓.๕๓	๐.๔๒	มาก
๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๕	๔.๑๒	๐.๒๒	มาก
รวม	๘๔	๓.๕๕	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๕ และเมื่อแยกตามรายได้ของครอบครัว พบว่า มากที่สุดคือ ๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ และน้อยที่สุด ๑๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๑ บาทมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๓

ตารางที่ ๔.๓๙ แสดงวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัดนครปฐม ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๖	๒	๐.๐๘	๐.๔๕	๐.๖๓
ภายในกลุ่ม	๑๔.๕๕	๘๑	๐.๑๘		
รวม	๑๕.๑๒	๘๓			

* $P < ๐.๐๕$

จากตารางที่ ๔.๓๙ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เพศชาย	๕๘	๓.๘๓	๐.๒๘	มาก
เพศหญิง	๒๖	๓.๘๕	๐.๓๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๐ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเพศชาย ๓.๘๓ และเพศหญิง ๓.๘๕

ตารางที่ ๔.๔๑ แสดงการเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามเพศ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
เพศชาย	๕๘	๓.๘๓	๐.๒๘	๐.๘๖	๐.๓๓
เพศหญิง	๒๖	๓.๘๕	๐.๒๓		

* $P < 0.05$

จากตารางที่ ๔.๔๑ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๒๕ - ๔๐ ปี	๓๐	๓.๘๒	๐.๒๑	มาก
๔๑ - ๕๕ ปี	๔๑	๓.๘๓	๐.๒๕	มาก
๕๖ ปีขึ้นไป	๑๓	๔.๐๑	๐.๔๓	มาก
รวม	๘๔	๓.๘๕	๐.๒๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๒ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุโดยรวม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ และเมื่อจำแนกตามอายุพบว่ามากที่สุดคือ ๕๖ ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ และน้อยที่สุดคือ ๒๕-๔๐ ปี โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๒

ตารางที่ ๔.๔๓ แสดงวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๐	๒	๐.๒๐	๒.๓๖	๐.๑๐
ภายในกลุ่ม	๗.๐๐	๘๑	๐.๐๘		
รวม	๗.๔๐	๘๓			

* $P < ๐.๐๕$

จากตารางที่ ๔.๔๓ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	๓๗	๓.๘๕	๐.๓๑	มาก
มัธยมศึกษา/ปวช.	๒๗	๓.๘๒	๐.๓๑	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	๑๔	๓.๘๐	๐.๒๖	มาก
ปริญญาตรี/สูงกว่า	๖	๓.๘๓	๐.๒๕	มาก
รวม	๘๔	๓.๘๕	๐.๒๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๔ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่ามากที่สุดคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรี/สูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๓ และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐

ตารางที่ ๔.๔๕ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๒	๓	๐.๔๒	๐.๔๕	๐.๗๑
ภายในกลุ่ม	๗.๒๘	๘๐	๐.๙๑		
รวม	๗.๔๐	๘๓			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ ๔.๔๕ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัดนครปฐม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รับจ้าง	๓๒	๓.๗๗	๐.๒๘	มาก
ทำสวน/ทำไร่/ทำนาเลี้ยงสัตว์	๑๖	๓.๕๗	๐.๓๗	มาก
ประกอบอาชีพส่วนตัว	๓๖	๓.๘๖	๐.๒๕	มาก
รวม	๘๔	๓.๘๕	๐.๒๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๖ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอาชีพ โดยรวม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ และเมื่อแยกตามอาชีพ พบว่า มากที่สุดคือ อาชีพทำสวน/ทำไร่/ทำนาเลี้ยงสัตว์ โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ และน้อยที่สุดมีอาชีพรับจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๗

ตารางที่ ๔.๔๗ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๕	๒	๐.๒๒	๒.๖๒	๐.๐๗
ภายในกลุ่ม	๖.๕๕	๘๑	๐.๐๘		
รวม	๗.๔๐	๘๓			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ ๔.๔๗ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่มีอาชีพต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับการสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๐,๐๐๐ บาทลงมา	๓๖	๓.๘๗	๐.๓๓	มาก
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๔๓	๓.๘๒	๐.๒๗	มาก
๑๕,๐๐๑- บาทขึ้นไป	๕	๓.๘๕	๐.๒๘	มาก
รวม	๘๔	๓.๘๖	๐.๑๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๘ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ และเมื่อแยกตามรายได้ของครอบครัว พบว่า มากที่สุดคือมีรายได้ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ และน้อยที่สุดมีรายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๒

ตารางที่ ๔.๔๙ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๐	๒	๐.๐๕	๐.๕๗	๐.๕๖
ภายในกลุ่ม	๗.๓๑	๘๑	๐.๐๙		
รวม	๗.๔๐	๘๓			

* $P < 0.05$

จากตารางที่ ๔.๔๙ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอปัญหาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม และใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๕๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

ปัญหา	ความถี่	แนวทางส่งเสริม	ความถี่
๑ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องใช้เวลาไปกับการช่วยเหลือสังคมและส่วนรวมในท้องถิ่น	๑๕	๑ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ควรผู้เสียสละเวลาส่วนตัวในการช่วยเหลือสังคม	๑๒
๒ ด้านความต้องการความก้าวหน้า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่อย่างแท้จริง	๕	๒ ด้านความต้องการความก้าวหน้า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีโอกาสที่จะได้ศึกษาหาความรู้และเข้ารับการศึกษาเพื่อการพัฒนา	๔
๓ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เข้าไม่ถึงปัญหาของชาวบ้านที่แท้จริง	๓	๓ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ควรสร้างผลงานเพื่อสามารถทำให้ประชาชนรู้จัก พร้อมทั้งมีคณับหน้าถือตามากยิ่งขึ้น	๑
รวม	๒๓	รวม	๑๗

จากตารางที่ ๔.๕๐ พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัด นครปฐม จำนวน ๒๓ คน ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อการ ปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่มากที่สุดคือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องใช้เวลาไปกับการช่วยเหลือสังคมและส่วนรวมในท้องถิ่น จำนวน ๑๕ คน รองลงมาคือ สมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่อย่างแท้จริง จำนวน ๕ คน และน้อยที่สุดคือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เข้าไม่ถึงปัญหาของชาวบ้านที่แท้จริง จำนวน ๓ คน และได้ เสนอแนวทางแก้ไขคือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องผู้เสียสละเวลาส่วนตัวในการ ช่วยเหลือสังคม จำนวน ๑๒ คน รองลงมาคือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีโอกาสที่ จะได้ศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา จำนวน ๔ คน และน้อยที่สุดคือ สมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องสร้างผลงานเพื่อสามารถทำให้ประชาชนรู้จัก พร้อมทั้งมีคนนับ หน้าถือตามากยิ่งขึ้น จำนวน ๑ คน



บทที่ ๕

สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ใน ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ๒) ด้านความต้องการความก้าวหน้า และ ๓) ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๒ คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเกรงซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากรายชื่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม และได้กลุ่มตัวอย่าง ๘๔ คน แล้วนำมาหาอัตราสัดส่วนของประชากร เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างแยกแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สมาชิกที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน ๕๘ คน มีอายุ ๔๑-๕๕ ปี จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘ มี รองลงมา มีช่วงอายุ ๒๕-๔๐ ปี จำนวน ๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗ มีการศึกษาค่ากว่ามัธยมศึกษา จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๐ รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑ และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับปริญญาตรี/สูงกว่าจำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑ ประกอบอาชีพส่วนตัว จำนวน ๓๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘ และน้อยที่สุดมีอาชีพทำสวน/ทำไร่/ทำนา/เลี้ยงสัตว์ จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐ มีรายได้ต่อเดือนของครอบครัว ที่ ๑๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาทจำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒ และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนของครอบครัว ๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐

๕.๑.๒ ผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ และจำแนกในแต่ละด้าน มีดังต่อไปนี้

- ๑) ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐
- ๒) ด้านความต้องการความก้าวหน้าชุมชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘
- ๓) ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกทดสอบในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน

๒) ด้านความต้องการความก้าวหน้าชุมชน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน

๓) ด้านความต้องการมีชื่อเสียง พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๔ ผลการเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัดนครปฐม เรียงลำดับดังนี้

๑) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องใช้เวลาไปกับการช่วยเหลือสังคมและส่วนรวมในท้องถิ่น จึงควรเป็นผู้เสียสละเวลาส่วนตัวในการช่วยเหลือสังคม

๒) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่อย่างแท้จริง จึงควรมีโอกาสที่จะได้ศึกษาหาความรู้ และเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา

๓) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เข้าไม่ถึงปัญหาของชาวบ้านที่แท้จริง จึงควรสร้างผลงานสามารถทำให้ประชาชนรู้จัก พร้อมทั้งมีคนนับหน้าถือตามากยิ่งขึ้น

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๕.๒.๑ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัดนครปฐม โดยรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จะได้รับเชิญไปร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีงานสำคัญต่าง ๆ เพราะมีหน้าตาทางสังคมอาจเป็นผู้ที่ประชาชนมีความนับถือและให้ความสำคัญตามกิจกรรมต่างๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) พบว่า ความต้องการมีความสำคัญต่อพฤติกรรมองค์กร ความต้องการทำให้เกิดพลัง เป็นสิ่งเร้าแรงจูงใจ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวในกระบวนการจูงใจ มีจุดเริ่มต้นอยู่ที่ “ความต้องการ” ของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสังเกตว่า มนุษย์มีความต้องการไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็เกิดความต้องการสิ่งอื่นต่อ ๆ ไปอีก ไม่รู้จบ มนุษย์เรามีความต้องการสูงขึ้นตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากสิ่งที่จำเป็นอันเป็นพื้นฐานของชีวิต ไปสู่ความต้องการการระดับที่สูงขึ้น ๆ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความต้องการความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕ ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ง่าย และสามารถเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or acceptance needs) หรือความต้องการความรัก (Love and to be loved) พัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นที่รักที่ยอมรับ ได้รับการเอาใจใส่เป็นที่สนใจของ

เพื่อน เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ฉะนั้น การที่บุคคลารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทหรือองค์การได้รับการดูแล ช่วยเหลือห่วงใย เอื้ออาทร ความรัก ความอบอุ่นจากเพื่อน จากผู้บังคับบัญชา จากลูกน้อง แสดงว่าเขาให้ความสำคัญ และตอบสนองความต้องการดังกล่าว ผู้บริหารต้องริเริ่มสร้างวัฒนธรรมองค์การ จัดกิจกรรม ให้พนักงานมีโอกาสนันทนาการ พุดคุย พบปะสังสรรค์ และเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

๕.๒.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนท่อม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายด้าน

๑) การผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านที่ ๑ คือ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือข้อที่ ๕ เมื่อมีงานประเพณีหรืองานเทศกาลสำคัญต่าง ๆ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จะได้รับเชิญไปร่วมงาน ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการที่ประชาชนเชิญไปร่วมงานเพราะมีหน้าตาทางสังคมอาจเป็นผู้ที่ประชาชนมีความนับถือและให้ความสำคัญตามกิจกรรมต่างๆ ได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นคนแรกที่ศึกษาพบว่า ความต้องการมีความสำคัญต่อพฤติกรรมองค์การ ความต้องการทำให้เกิดพลัง เป็นสิ่งเร้าแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวในกระบวนการจูงใจมีจุดเริ่มต้นอยู่ที่ “ความต้องการ” ของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสังเกตว่า

(๑) มนุษย์มีความต้องการไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็จะเกิดความต้องการสิ่งอื่นต่อ ๆ ไปอีกไม่รู้จบ

(๒) มนุษย์เรามีความต้องการสูงขึ้นตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากสิ่งที่จำเป็นอันเป็นพื้นฐานของชีวิตไปสู่ความต้องการการระดับที่สูงขึ้น ๆ

(๓) ความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น

(๔) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก อ โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔ ทั้งนี้เนื่องจากประชาชนอาจจะมึนงานประจำหรือภารกิจของครอบครัวมากอยู่แล้วจึงไม่มีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ดังกล่าว

๒) การผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านที่ ๒ คือ ด้านความต้องการความก้าวหน้าชุมชน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อที่ ๕ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๒๕ ทั้งนี้เนื่องจาก สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดว่าการที่จะได้รับการเลือกเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ในอนาคต ได้ในอนาคต ต้องมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจเป็นการวางรากฐานไว้ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs hierarchy theory) จากความต้องการระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ดังนี้

(๑) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตเป็นความต้องการเพื่อบำบัดความหิว ความกระหาย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำ การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน เมื่อความต้องการทั้งหมดยังไม่ได้รับการตอบสนอง Maslow จึงเห็นว่าคนที่ยังขาดอาหาร บุคคลนั้นจะยังไม่สนใจความปลอดภัย การเข้าสังคม ฯลฯ คนต้องได้รับการตอบสนอง ความต้องการของร่างกายอย่างเพียงพอก่อน จึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อ ๆ ไป เพื่อตอบสนองความต้องการนี้และเป็นการจูงใจ องค์การต้องดูแลให้เสื้อผ้า อาหาร ที่พัก ของใช้ เชื้อยารักษาความป่วยเป็นสวัสดิการแก่พวกพนักงาน

(๒) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Safety or Security needs) หลังจากความต้องการทางกายได้รับการตอบสนองแล้ว จะสนใจความปลอดภัยในชีวิต ร่างกายทรัพย์สินหน้าที่การงาน การคุกคาม เสี่ยงภัยอันตราย ต้องมีหลักประกัน มีการป้องกันอันตรายสิ่งเลวร้ายและความขาดแคลน เป็นหน้าที่ผู้บริหารต้องให้หลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน การเงิน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ผู้บริหารสร้างการจูงใจได้โดยการสร้างความสุขสบายใจ รู้สึกมั่นคง ไม่หวาดระแวงธรรมชาติ การกลั่นแกล้งจากหัวหน้า

(๓) ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนที่มีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอจะภูมิใจ ทุกคนต้องการเพื่อน ไม่ว่าเพื่อนร่วมงานเพื่อนบ้าน ต้องการความรักและมิตรภาพจากผู้อื่น จึงแสดงออกในรูปของการเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ชอบช่วยเหลือ ถัดค้ำจนถึงความอบอุ่น พยายามรักษาความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคนอื่น เอาใจใส่ต่อความรู้สึกของคนอื่น มักจะเอาใจใส่กับความรู้สึกของผู้อื่น พยายามโอนอ่อนผ่อนตามเมื่อมีปัญหาที่ยินยอมไม่กล้าทำอะไรรุนแรง บุคคลประเภทนี้หากต้องตัดสินใจ ก็จะรวนเรขาดหลักการเพราะเขาต้องการให้คนส่วนใหญ่ชอบพอเขา ถ้าการตัดสินใจของเขาต้องทำให้คนอื่นผิดหวัง เขาก็จะลังเล ถ้าบุคคลประเภทนี้เป็นนักบริหารก็จะเป็นผู้ที่ไม่ตัดสินใจเด็ดขาด ซึ่งจะทำให้

เขาไม่มีอำนาจที่จะควบคุมคนอื่น ลูกน้องคิดว่าถ้าทำผิดอาจถูกลงโทษหรือรับการยกเว้นก็ได้ฉะนั้น จะหย่อนความเกรงกลัวลงไปบ้าง

ความต้องการระดับที่ ๓ นี้เป็นความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ(Affiliation or acceptance needs) หรือความต้องการความรัก (Love and to be loved) พัฒนาการความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นที่รักที่ยอมรับ ได้รับการเอาใจใส่เป็นที่สนใจของเพื่อน เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ฉะนั้น การที่บุคคลารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทหรือองค์การ ได้รับการดูแล ช่วยเหลือห่วงใย เอื้ออาทร ความรัก ความอบอุ่นจากเพื่อน จากผู้บังคับบัญชา จากลูกน้อง แสดงว่าเขาให้ความสำคัญ และตอบสนองความต้องการดังกล่าว ผู้บริหารต้องริเริ่มสร้างวัฒนธรรมองค์การ จัดกิจกรรม ให้พนักงานมีโอกาสเล่นกีฬา พุดคุย พบปะสังสรรค์ และเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ข้อที่ ๘ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีโอกาสที่จะได้ศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๒๑ ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีโอกาสที่จะได้ศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมน้อยมาก เพราะสาเหตุมาจากเวลาส่วนตัวมีน้อย ต้องทำงานประจำและต้องดูแลประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทั่วถึง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร สังข์นิ่ม ศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร” พบว่า การที่พัฒนากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำ มีสาเหตุสำคัญเนื่องมาจากไม่ได้รับการยกย่องและยอมรับว่าเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติในสังคม ทั้งยังเป็นงานที่ไม่มีอำนาจและพัฒนากรส่วนใหญ่จะรู้สึกที่ไม่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานเท่าที่ควร ขาดความร่วมมืออย่างเต็มที่ จากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพราะบุคคลโดยทั่วไปไม่เห็นความสำคัญของงานในลักษณะนี้ นอกจากนี้ ยังพบว่า สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอในการที่จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๓) การผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านที่ ๓ คือ ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ ๑๑ ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สร้างชื่อเสียงและถือเป็นเกียรติยศแก่ตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๕ ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คิดว่าตำแหน่งสามารถสร้างชื่อเสียงและถือเป็นเกียรติยศแก่ตนเองและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำลิมคำรวจสินทัต นิ่งสูงเนิน ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเป็นตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียนนายสิบตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๗ จังหวัดนครปฐม” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน

อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ และด้านค่านิยมและการยอมรับทางสังคม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐

ข้อที่มีข้อเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ ๑๕ ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไปอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๘ ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่าตำแหน่งนี้ เป็นแบบอย่างที่ดี และประชาชนทั่วไปก็ให้ความเคารพนับถือยกย่อง ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ผลการวิจัยของเฮิร์สเบิร์กและคณะ โดยทำการทดลองที่เมืองฟิสเบอร์ท ซิลวาเนียประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ว่ามนุษย์มีความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทางกาย เช่น ความหิว ความเหนื่อย ความทารุณของ ดิน ฟ้า อากาศ ในขณะที่เดียวกันมนุษย์ก็มีความสุขทางใจ เช่นความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

๕.๒.๓ การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนของครอบครัว มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า สภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม ที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า สภาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอนตูม ที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่โดย รวมทั้ง ๓ ด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า สภาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอนตูม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่โดย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันตำรวจโท สุวัฒน์ อินทสิทธิ์ ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของผู้ขับขีรถจักรยานยนต์รับจ้างในการป้องกันอาชญากรรมการประทุษร้ายต่อทรัพย์สินในเขตพื้นที่รับผิดชอบสถานีตำรวจนครบาลเตาปูน” ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการประกอบอาชีพ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชญากรรม การเข้าร่วม โครงการหรือกิจกรรมอื่น ๆ ของสถานีตำรวจ ประสพการณ์เกี่ยวกับอาชญากรรม และความคิดเห็นต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมประเภทประทุษร้ายต่อทรัพย์สินอย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการประกอบอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมประเภทประทุษร้ายต่อทรัพย์สินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๒) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม ที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอนตูม ที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอนตูม ที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ไม่แตกต่างกัน เพราะว่าอายุไม่เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยเอก ฉัฐพงศ์ บัวจันทร์ ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารของทหารประทวน : ศึกษากรณีของกองพันที่ ๑, ๒ และ ๓ สังกัดกรมทหารราบที่ ๑๑ รักษาพระองค์” พบว่า ในภาพรวมของนายทหารประทวน กองพันที่ ๑, ๒ และ ๓ สังกัดกรมทหารราบที่ ๑๑ รักษาพระองค์ มีระดับความก้าวหน้าในอาชีพปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เวลาครองตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่อายุสถานภาพสมรส รายได้รวมของครอบครัว สถาบันการศึกษาคุณวุฒิการศึกษา อายุราชการ เวลาครองยศปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์การ ความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่การได้รับรางวัลไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้า

๓) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอนตูม ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอนตูม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยเอก ฉัฐพงศ์ บัวจันทร์ ดังกล่าว

๔) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม ที่มีอาชีพต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอนตูม ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอนตูม ที่มีอาชีพของครอบครัวที่แตกต่างกันออกไป มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ชิดา คงสกุล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า

(๑) ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ สมาชิกสภาเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ แตกต่างกันมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศไม่แตกต่างกัน แต่สมาชิกสภาเทศบาล จังหวัดสมุทรสาครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

(๒) ด้านความต้องการมีบทบาทการเป็นผู้นำชุมชน สมาชิกสภาเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านความต้องการมีบทบาทการเป็นผู้นำในชุมชนไม่แตกต่างกัน

(๓) ด้านความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน

(๔) ด้านความต้องการทำงานเพื่อส่วนรวม สมาชิกสภาเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านความต้องการทำงานเพื่อส่วนรวมไม่แตกต่างกัน

๕) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า สภาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอนทูน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่โดยรวมทั้ง ๓ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนทูน ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันออกไป มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชิดา คงสกุล ดังกล่าว

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผลโดยแบ่งเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

๑) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ด้านที่ ๑ คือ ความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น แต่ก็อยู่ในระดับมาก ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ดี เพราะเป็นการตอบแทนสมาชิกที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอนคม มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นการสร้างชื่อเสียง เกียรติยศ ให้ประชาชนยอมรับ

๒) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ด้านความต้องการความก้าวหน้า เป็นด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น แต่ก็ยังอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่ในด้านนี้เป็นด้านที่ดีจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอคอนคมมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความมั่นใจ เชื่อถือ ศรัทธา จากประชาชนเพื่อเป็นพื้นฐานในการที่จะก้าวในอนาคตต่อไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

๑) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ด้านความต้องการความก้าวหน้า เป็นด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ควรศึกษาวิจัยเรื่อง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ในอนาคต

๒) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ด้านที่ ๑ คือ ความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมได้

บรรณานุกรม

๑) หนังสือ

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์
และบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๘.
- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ. สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๓.
- ณรงค์ โพธิ์พุดกษานนท์. ระเบียบวิจัย : แนวการเขียนเค้าโครงงานวิจัยและรายงานการวิจัยประจำ
ภาค. กรุงเทพมหานคร : ดวงแก้ว, ๒๕๕๖.
- เดโช สุวานานนท์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โพธิ์สามต้นการพิมพ์, ๒๕๑๘.
- ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมณ์เลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา. นครปฐม : ภาควิชา
พื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๕.
- นิภา เมธาวีชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๓.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๕.
- พิภพ วังเงิน, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงศดิตรมรงค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัทรวมสาส์น
(๑๙๕๗) จำกัด, ๒๕๕๗.
- ภิญโญ สาธร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑.
- ราชบัณฑิตสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.๒๕๕๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๖.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น,
๒๕๕๐.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. พงศดิตรมรงค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธีระฟอลด์มและไซ
เท็กซ์, ๒๕๕๑.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. ทฤษฎีและการปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
อักษรพัฒนาพานิชย์, ๒๕๒๗.
- ส่งศรี ชมภูวงศ์. การวิจัย. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๕๗.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. ทฤษฎีสังคมวิทยา : เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- สุพัตรา สุภาพ. สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒.
- โสภา ชูพิชัยกุล. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๑๘.

อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๖.

อุทัย หิรัญโต. สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา มหามกุฏราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๖.

๒) บทความจากอินเทอร์เน็ต

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, “ปัจจัย”, ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕,

<<http://th.wikipedia.org/wiki/>> (24 November 2550)

๓) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / รายงานการวิจัย

ชนิษฐา วัฒนโอฬารนนท์. “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๖.

คุณาวุฒิ ไชยคำภา. “การดำเนินงานตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม”. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๖.

เจริญ คำราช, พระมหา. “บทบาทพระสังฆาธิการในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ : กรณีศึกษาพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ระดับเจ้าคณะตำบล ระดับเจ้าคณะอำเภอ และพระธรรมทูต ในเขตจังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖.

ธิดา คงสกุล. “แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร”. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

ธินทัต นิ่งสูงเนิน, จำปีดำรงค์. “ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเป็นตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียนนายสิบตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๗ จังหวัดนครปฐม”. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

นงเยาว์ ปิฎกธรรต. “บทบาทของพระสงฆ์ในการส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้าน”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, ๒๕๑๒.

นันทพร บุตรน้อย. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๘.

บรรลุ ทะชาดา, พันตำรวจตรี. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอหนองกรุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์”. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

วลิต โรจนภักดี, พันเอก. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ ๑๒ รักษาพระองค์”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.

ภาวิณี วรรณสุข. “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะการให้บริการของงานสวัสดิการกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง”. รายงานการวิจัย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘.

เทพวิฑูร ฉางข้าวไชย, ร้อยตำรวจเอก. “ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๓๑”. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.

สมหมาย จันทร์นวล, ร้อยตำรวจเอก. “ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจของนักบินกองบังคับการกองบินตำรวจ”. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘.

ณัฐพงศ์ บัวจันทร์, ร้อยเอก. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารของนายทหารประทวน : ศึกษากรณีของกองพันที่ ๑, ๒ และ ๓ สังกัดกรมทหารราบที่ ๑๑ รักษาพระองค์”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๖.

สมพร สังข์นิ่ม. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖.

สรลีชา พระชาติ. “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานจรตำรวจ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.

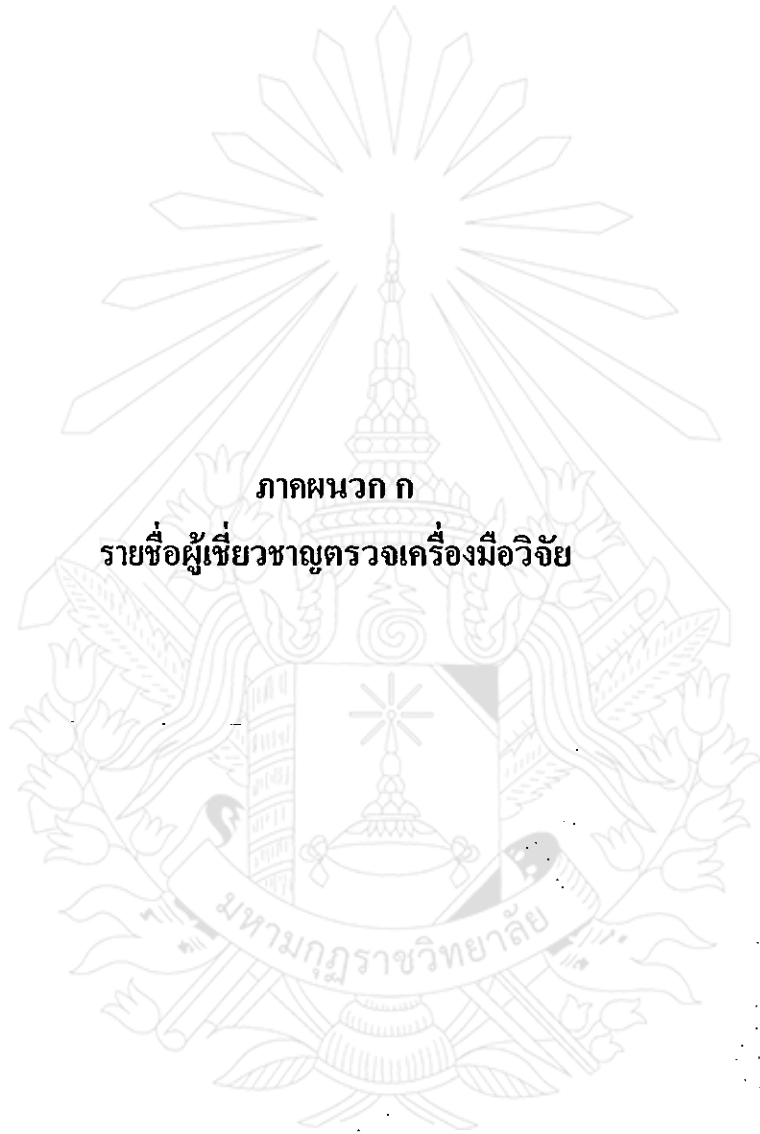
- สุพิชญ์ อติชัยรัตกุล. “ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๑.
- สุรียา หาญไพบลย์. “ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑.





ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

๑. นายวิญญู กิณะเสนา

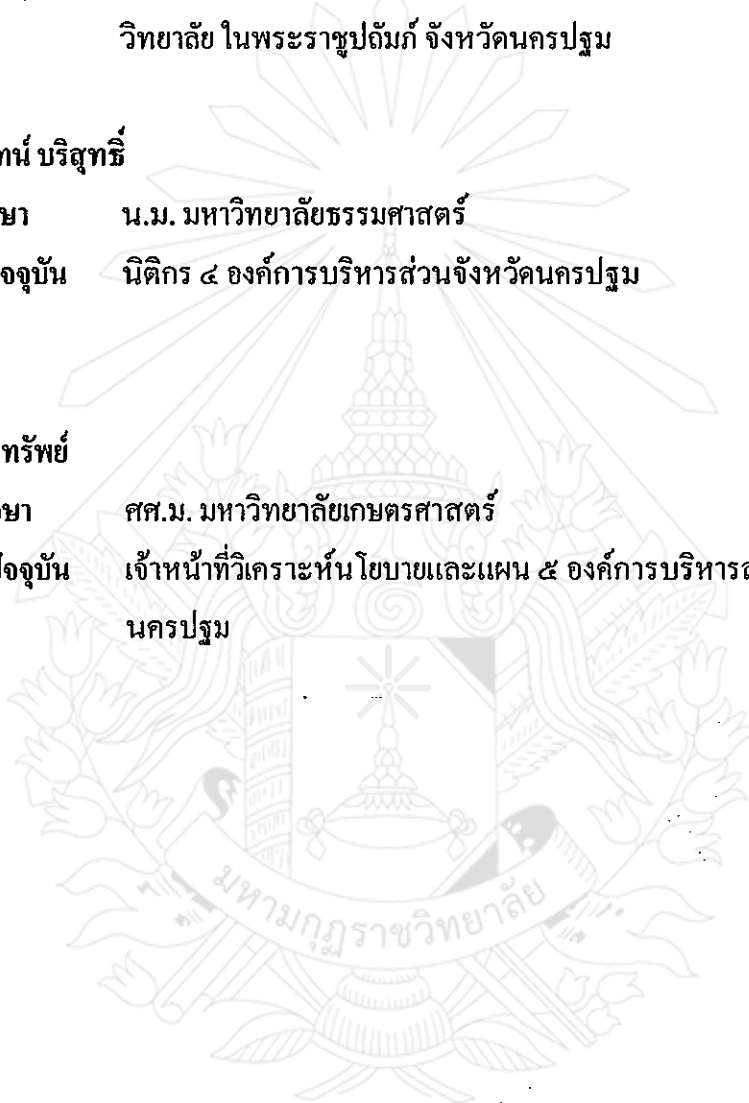
วุฒิการศึกษา ศน.ม. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน บรรณารักษ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราช
วิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม

๒. นางสาวชุติมณฑน์ บริสุทธิ์

วุฒิการศึกษา น.ม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ตำแหน่งปัจจุบัน นิติกร ๔ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

๓. นางอรอุมา สุภาททรัพย์

วุฒิการศึกษา ศศ.ม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัด
นครปฐม





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ ๖๐๑๑ (๒.๘) / ๖ ๑๔๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
๒๖ หมู่ ๘ ต.ช่อมโนญ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๙๓๑๖๐
โทร (๐๒) ๕๒๙-๑๖๖๓, ๕๒๙-๑๒๕๒ FAX ๕๒๙-๑๒๕๑

๒๐ มกราคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายวิญญู กิณะเสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงร่างสารนิพนธ์และเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจเรศ สุริยวาทย์นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๑/๒๕๕๕ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติ ตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม” ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย ก่อนทำการเก็บข้อมูล โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มานพ นักการเรียน อาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เจริญ จันทร์มูย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษา.

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูปริชาธรรมวิธาน)

รักษาการในตำแหน่งรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๕-๑๖๖๓ ต่อ ๑๑๖

ที่ ศธ ๖๐๑๑ (๒.๘) / ๖ ๑๔๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
๒๖ หมู่ ๗ ต.อ้อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๗๓๑๖๐
โทร.(๐๒) ๕๒๙-๑๖๖๓, ๕๒๙-๑๖๔๒ FAX ๕๒๙-๑๖๔๑

๒๐ มกราคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเรื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวชุติมณฑน์ บริสุทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงร่างสารนิพนธ์และเรื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจเรศ สุริยวงษ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๑/๒๕๕๕ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติ ตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม” ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของเรื่องมือการวิจัย ก่อนทำการเก็บข้อมูล โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มานพ นักการเรียน อาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ เจริญ จันทร์มูข อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเรื่องมือการวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษา

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูปริชาธรรมวิธาน)

รักษาการในตำแหน่งรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๕-๑๖๖๓ ต่อ ๑๑๖

ที่ ศร ๖๐๑๑ (๒.๘) / ๖๑๔๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
๒๖ หมู่ ๘ ต.อ้อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๙๓๑๖๐
โทร.(๐๒) ๕๒๙-๑๖๖๓, ๕๒๙-๑๒๕๒ FAX ๕๒๙-๑๒๕๑

๒๐ มกราคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางอรอุมา สุธาทรัพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงร่างสารนิพนธ์และเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจเรศ สุริยวาทย์นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๑/๒๕๕๕ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติ ตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคอนทูน จังหวัดนครปฐม” ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย ก่อนทำการเก็บข้อมูล โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มานพ นักการเรียน อาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เจริญ จันทร์มูย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยดังกล่าวแก่นักศึกษา

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูปริชาธรรมวิธาน)

รักษาการในตำแหน่งรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๕-๑๖๖๓ ต่อ ๑๑๖

ที่ ศธ ๖๐๑๑ (๒.๘)/ ๒๘๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
๒๖ หมู่ ๘ ต.อ้อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๙๓๑๖๐
โทร.(๐๒) ๔๒๙-๑๖๖๓, ๔๒๙-๑๒๔๒ FAX ๔๒๙-๑๒๔๑

๕ ตุลาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกองค้การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนคม

สิ่งทีส่งมด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางสาวจเรศ สุริยวงษ์นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๑/๒๕๔๙ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทีมีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม” ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัยก่อนทำการเก็บข้อมูล โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ นักการเรียน อาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เจริญ จันทร์มู่ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมมีความประสงค์จะขอกความอนุเคราะห์เพื่อแจกแบบสอบถามแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ของท่าน จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อทดลองเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับขอกความอนุเคราะห์จากท่าน และขอกนุ โมนทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูปริษารธรรมวิธาน)

รักษาการแทนในตำแหน่งรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๕-๑๖๖๓ คอ ๑๑๖

ที่ ศธ ๖๐๑๑ (๒.๘)/ ๒๘๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์
๒๖ หมู่ ๗ ต.ช่อมใหญ่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ๙๓๑๖๐
โทร.(๐๒) ๔๒๙-๑๖๖๓, ๔๒๙-๑๒๔๒ FAX ๔๒๙-๑๒๔๑

๙ ตุลาคม ๒๕๕๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนครชัยศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางสาวจเรศ สุริยวงษ์นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ ๑/๒๕๕๙ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติ ตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม” ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย ก่อนทำการเก็บข้อมูล โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มานพ นักการเรียน อาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เจริญ จันทร์มูข อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมมีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์เพื่อแจกแบบสอบถามแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ของท่าน จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อทดลองเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูปริชาธรรมวิธาน)

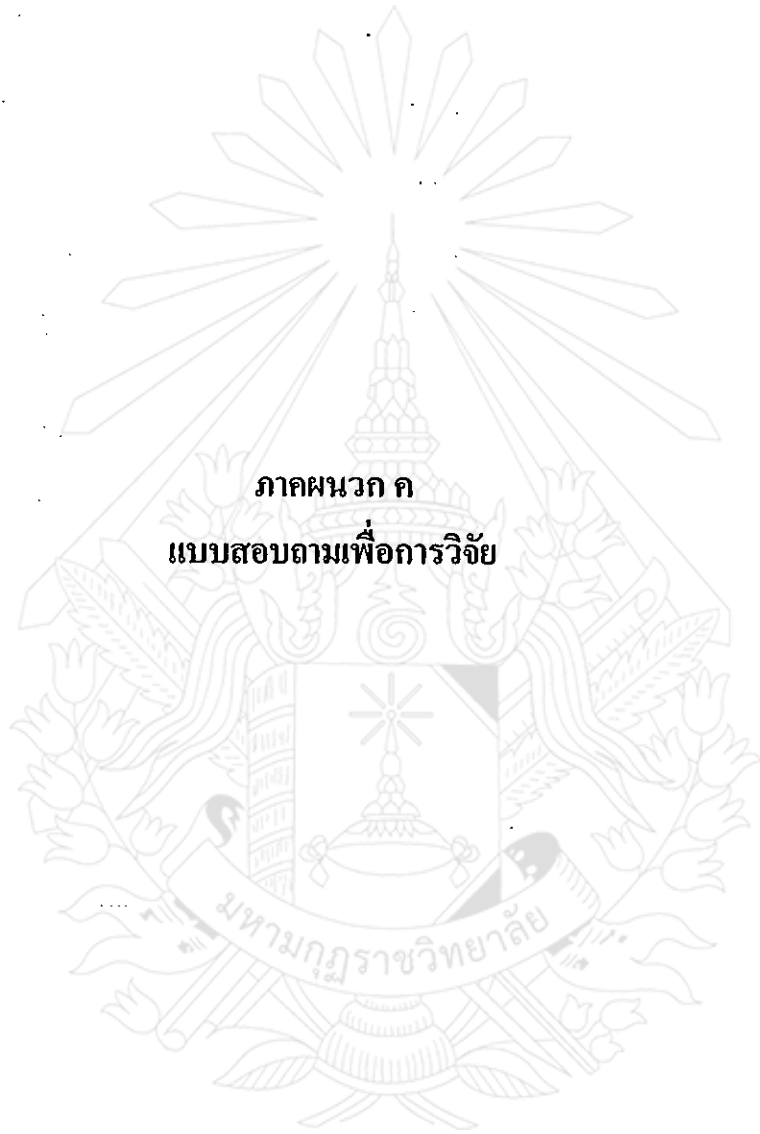
รักษาการแทนในตำแหน่งรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

โครงการบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๔๒๕-๑๖๖๓ ต่อ ๑๑๖



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล :

ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อนำผลการวิจัยไปแก้ไขปรับปรุงเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

เลขที่แบบสอบถาม.....

๑ ๒ ๓

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

(๑) ชาย

(๒) หญิง

๔

๒. อายุ

(๑) ๒๕ - ๔๐ ปี

(๒) ๔๑ - ๕๕ ปี

(๓) ๕๖ ปีขึ้นไป

๕

๓. วุฒิการศึกษา

(๑) ต่ำกว่ามัธยมศึกษา

(๒) มัธยมศึกษา / ปวช.

๖

(๓) ปวส./ อนุปริญญา

(๔) ปริญญา / สูงกว่า

๔. อาชีพ

 (๑) รับจ้าง (๒) ทำสวน/ทำไร่/ทำนา/เลี้ยงสัตว์ (๓) ประกอบอาชีพส่วนตัว

๗

๕. รายได้ต่อเดือน

 (๑) ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท (๒) ๑๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท (๓) ๒๕,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท (๔) ๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

๘

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

มากที่สุด

มีค่าเท่ากับ

๕

มาก

มีค่าเท่ากับ

๔

ปานกลาง

มีค่าเท่ากับ

๓

น้อย

มีค่าเท่ากับ

๒

น้อยที่สุด

มีค่าเท่ากับ

๑

ข้อ	ข้อความ	ระดับการมีผล					สำหรับ ผู้วิจัย
		๕	๔	๓	๒	๑	
๑	๑) ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากประชาชนในท้องถิ่น						<input type="checkbox"/> ๕
๒	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุมหรืออภิปรายเรื่องต่าง ๆ ในท้องถิ่น						<input type="checkbox"/> ๑๐

ข้อ	ข้อความ	ระดับการมีผล					สำหรับ ผู้วิจัย
		๕	๔	๓	๒	๑	
๓	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ เสียสละในการช่วยเหลือสังคมได้เป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> ๑๑
๔	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ในท้องถิ่น						<input type="checkbox"/> ๑๒
๕	เมื่อมีงานประเพณีหรืองานเทศกาลสำคัญ ต่าง ๆ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จะได้รับเชิญไปร่วมงาน						<input type="checkbox"/> ๑๓
๖	๒) ด้านความต้องการความก้าวหน้า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มี โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น						<input type="checkbox"/> ๑๔
๗	การเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล จะได้รับความก้าวหน้าในทักษะด้านการ บริหาร						<input type="checkbox"/> ๑๕
๘	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มี โอกาสที่จะได้ศึกษาหาความรู้และเข้ารับการ ฝึกอบรม						<input type="checkbox"/> ๑๖
๙	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ในอนาคต						<input type="checkbox"/> ๑๗
๑๐	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องได้ง่าย						<input type="checkbox"/> ๑๘

ข้อ	ข้อความ	ระดับการมีผล					สำหรับ ผู้วิจัย
		๕	๔	๓	๒	๑	
๑๑	๓) ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล สร้างชื่อเสียงและถือเป็นเกียรติยศแก่ ตนเอง						<input type="checkbox"/> ๑๕
๑๒	ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล สร้างชื่อเสียงและเป็นเกียรติยศแก่วงศ์ ตระกูล						<input type="checkbox"/> ๒๐
๑๓	ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล สามารถทำให้ประชาชนรู้จัก พร้อม ทั้งมีค่านับหน้าถือตามากยิ่งขึ้น						<input type="checkbox"/> ๒๑
๑๔	ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล สามารถบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ได้มากขึ้น						<input type="checkbox"/> ๒๒
๑๕	ตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบล เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป						<input type="checkbox"/> ๒๓

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของ
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

๑) ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม

ปัญหา.....

.....

แนวทางส่งเสริม.....

.....

๒) ด้านความต้องการความก้าวหน้า

ปัญหา.....

.....

แนวทางส่งเสริม.....

.....

๓) ด้านความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ

ปัญหา.....

.....

แนวทางส่งเสริม.....

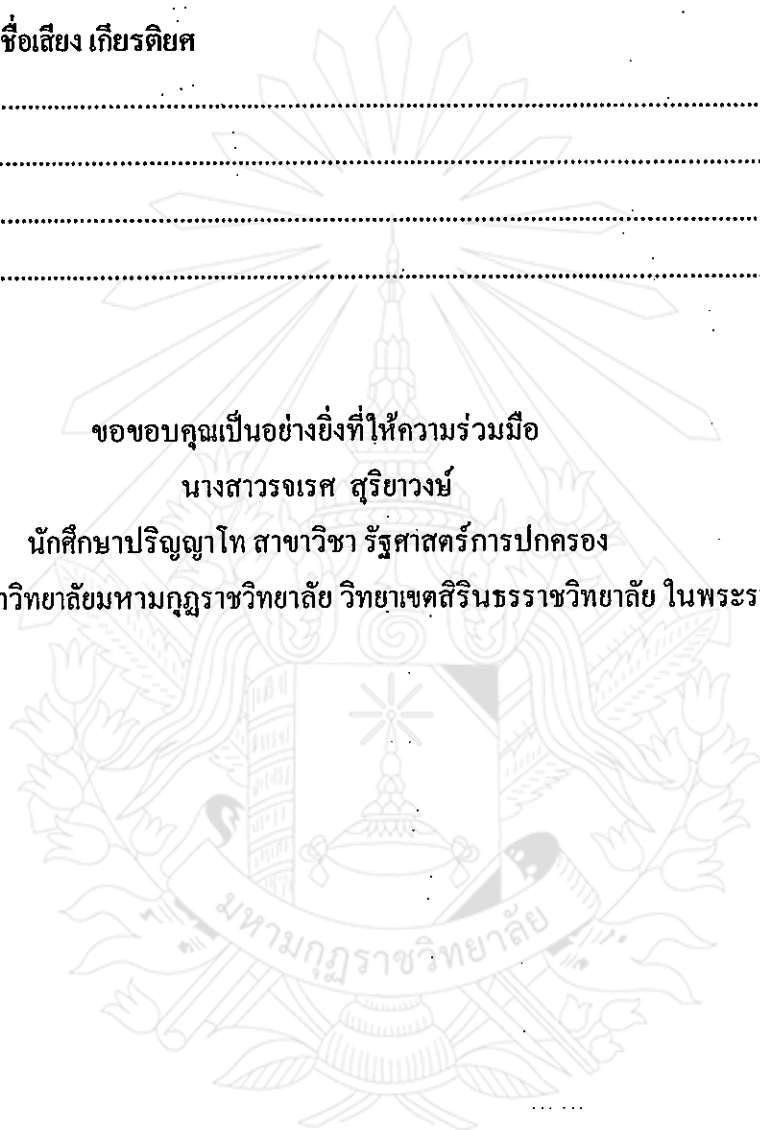
.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

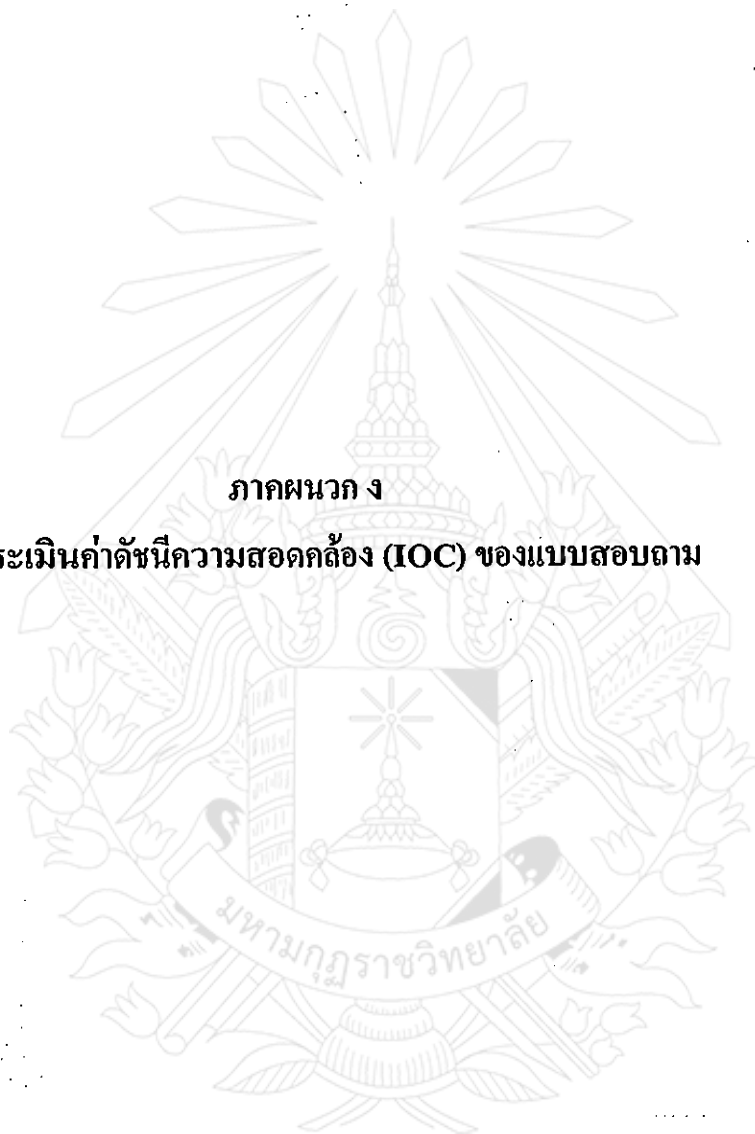
นางสาวจรุศ สุริยวงษ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์



ภาคผนวก ง
แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม



แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็น

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล :

ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓			
๑) ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม						
๑	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๓	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๔	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๕	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒) ด้านความต้องการความก้าวหน้า						
๖	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๗	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๘	+๑	+๑	๐	๒	๐.๖๗	นำไปใช้ได้
๙	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๐	๐	+๑	+๑	๒	๐.๖๗	นำไปใช้ได้
๓) ด้านความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ						
๑๑	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๒	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๓	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๔	+๑	+๑	+๑	๓	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๕	+๑	+๑	๐	๒	๐.๖๗	นำไปใช้ได้



ชื่อ - สกุล นางสาวจเรศ สุริยวงษ์
วัน เดือน ปี เกิด ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๕
สถานที่เกิด อำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน อำเภอคอนคม จังหวัดนครปฐม
การศึกษา
พ.ศ. ๒๕๔๓ บริหารธุรกิจ (บัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ตำแหน่งหน้าที่การงาน นักวิชาการเงินและบัญชี ๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

